

IL CODICE ETICO

gruppoGabel



Pretti*

Vallesusa CENS

Testo deliberato dal Consiglio di Amministrazione di

Gabel Industria Tessile S.p.A.

in data 31.05.2021

Indice

Sommario

INTRODUZIONE.....	4
1. PRINCIPI GENERALI	6
1.1 Destinatari	6
1.2 Principi e valori	7
1.3 Impegni del Gruppo Gabel.....	8
1.4 Obblighi per tutti i Dipendenti.....	9
1.5 Obblighi per i Responsabili di Funzioni e delle Unità Produttive	10
1.6 Valenza del CODICE verso terzi.....	11
1.7 Valore del CODICE ai fini contrattuali.....	11
1.8 Organi di riferimento	11
2. RAPPORTI CON L'ESTERNO.....	12
2.1 Rapporti con gli azionisti	12
2.2 Rapporti con i clienti.....	12
2.3 Rapporti con i fornitori	12
2.4 Omaggi.....	12
2.5 Rapporti con i partner	13
2.6 Rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	13
2.7 Rapporti con partiti politici e organizzazioni sindacali	13
2.8 Rapporti con la concorrenza.....	13
3. COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE	14
3.1 Privacy.....	14
3.2 Il Comitato Etico	14
3.3 Le sanzioni	15
4. RIFERIMENTI CONTRATTUALI	15
4.1 Orario di lavoro.....	15
4.2 I collaboratori in Gabel e le sedi operative.....	16

“ Certo che tali valori non possano altro che accrescere il nostro senso di appartenenza e l’impegno di tutti verso il loro pieno rispetto, Vi chiedo di seguire scrupolosamente il nostro Codice Etico. Il nostro percorso nell’eccellenza e nella creazione di valore per l’azienda dipende dalla capacità di ciascuno di noi di sostenere questi principi nell’attività di ogni giorno, consapevoli che dal nostro modo etico di fare business dipende la nostra reputazione e la sostenibilità del nostro successo. ”

IL PRESIDENTE

Michele Moltrasio



INTRODUZIONE

Da sempre la nostra storia si intreccia con valori quali la qualità, l'autenticità, l'integrità, l'eccellenza. Valori che rendono unici ed esclusivi i nostri prodotti, espressione della nostra passione e dell'impegno nelle comunità in cui operiamo, generazione dopo generazione. Partendo dalle basi solide del nostro passato vogliamo oggi fare un passo ulteriore e radicare le nostre azioni in un Codice Etico che sia garanzia e riconferma dei nostri valori.

Obiettivo è ispirare i nostri comportamenti, raccontare i principi che ci animano ogni giorno, ribadire con forza la cultura e l'insieme di valori in cui, come Gruppo, ci riconosciamo.

La volontà quindi di adottare questo CODICE ETICO che riassume principi e regole di comportamento a cui devono ispirarsi le attività proprie dell'azienda, con il chiaro obiettivo di formare una solida integrità etica ed una filosofia aziendale che porti al rispetto delle leggi in vigore.

I NOSTRI VALORI

Il filo conduttore del Gruppo Gabel, di seguito Gruppo, è da sempre l'attenzione costante alla qualità, a 360°: dall'idea creativa alla sua realizzazione seguendo tutte le fasi di produzione fino alla vendita nei nostri negozi off e on line.

L'attenta selezione delle materie prime, moderne linee produttive, la ricerca e sviluppo e la capacità di studiare stili unici sono certamente il primo passo per creare collezioni connotate da un forte carattere distintivo.

Siamo un Gruppo che pone al centro della sua azione la responsabilità sociale d'impresa, la sostenibilità, l'attenzione al cliente e la sua centralità. Garantiamo ai nostri consumatori l'utilizzo di coloranti privi di sostanze nocive in tutti i prodotti, grazie ad una attenta e costante verifica di tutta la filiera produttiva.

I valori in cui crediamo passano anche dal rispetto per l'ambiente; da sempre tutte le attività produttive avvengono nel totale rispetto delle più severe normative in materia, utilizzando solo energia pulita e attraverso una politica di smaltimento dei rifiuti di lavorazione in osservanza alle stringenti norme in materia.

L'attenzione per l'ambiente ci spinge inoltre costantemente all'ottimizzazione dei consumi idrici ed energetici nei nostri cicli produttivi; sviluppiamo e perseguiamo sempre nuove strategie per un'impresa più eco-sostenibile e con grande attenzione al territorio circostante.

La filosofia del Gruppo si fonda su obiettivi di lungo termine, in continuità al pensiero imprenditoriale del fondatore, sulla base di un'etica rigida fondante e una governance attenta e rigorosa nel gestire il management, intellettualmente preparato ad affrontare le tematiche sopraesposte.

Riportiamo in sintesi i principali valori in cui crediamo:

Prodotto: Il prodotto è al centro di ogni nostra attività e impegno quotidiano. Il Gruppo Gabel concentrerà i suoi sforzi sull'innovazione per generare prodotti di qualità superiore, percepiti dalle persone e dai clienti come distintivi.

Marchi: I marchi del Gruppo sono l'identità dell'impresa. Il sostegno dei nostri marchi sarà perseguito attraverso la coerenza dei prodotti e la qualità della comunicazione.

Clienti: I clienti sono i nostri partner per raggiungere il successo nel business; instauriamo con loro rapporti di fiducia e collaborazione al fine di una presenza qualificata sul mercato.

Profitto: Il profitto è un indicatore importante della salute dell'impresa, ed è elemento fondamentale per la creazione di sviluppo e di benessere.

Fornitori: I fornitori vengono scelti con attenzione per garantire il miglior servizio possibile in ottemperanza ai valori ed alle regole del Codice Etico.

Centralità della persona: Diversità e Inclusione. In coerenza con la sua visione etica, il Gruppo Gabel intende sviluppare il valore di ogni persona, rispettandone l'integrità fisica, culturale e morale, così come il diritto di interagire ed associarsi con altri. Il Gruppo non tollera alcuna forma di discriminazione o esclusione, fra l'altro per quanto attiene età, cultura, etnia, nazionalità, credo religioso, razza, opinione politica, stato civile, gravidanza, stato di reduce di guerra, genere e orientamento sessuale, identità e/o espressione di genere, informazione genetica, salute o disabilità.

Tutela del lavoro: Il Gruppo Gabel garantisce la libertà di associazione dei lavoratori e riconosce il diritto alla contrattazione collettiva. Si impegna a non usufruire, neppure indirettamente, sia del lavoro forzato e obbligatorio, sia del lavoro minorile.

Salvaguardia dell'ambiente: L'impegno del Gruppo Gabel nei riguardi della Terra, è volto a salvaguardarne l'abbondanza e la bellezza per le generazioni presenti e future, con l'obiettivo di trasmettere loro i valori e le tradizioni che sostengono lo sviluppo a lungo termine delle comunità umane e ambientali.

Corruzione e concussione: Il Gruppo Gabel si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e concussione.

Diligenza e correttezza nella gestione dei contratti: I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti. E' fatta norma, nell'interesse del Gruppo Gabel, richiedere sempre più di un preventivo nella ricerca del miglior servizio al costo più corretto.

1. PRINCIPI GENERALI

1.1 Destinatari

Vengono individuati come destinatari tutti quei soggetti ai quali si applicano le norme del presente CODICE ETICO :

1a- negli Amministratori e nei componenti degli organi sociali della società facente capo al Gruppo, nei dirigenti, ed infine a qualsiasi soggetto in posizione apicale che abbia funzioni di rappresentanza o direzione sia interna che esterna (di seguito *ESPONENTI*);

2a- in tutto il personale dipendente del GRUPPO, inclusi i lavoratori a termine, a contratto part-time, agli stagisti nelle varie forme contrattuale o progettuali (di seguito *DIPENDENTI*).

3a- a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, in maniera stabile o temporanea, mantengono con il GRUPPO stesso un rapporto finalizzato al conseguimento degli obiettivi del Gruppo stesso (di seguito *COLLABORATORI*).

Il comportamento individuale e collettivo dei dipendenti e collaboratori del Gruppo deve perciò essere in sintonia con le politiche aziendali e deve tradursi concretamente **in collaborazione, responsabilità sociale e rispetto della normativa vigente seguendo gli standard di comportamento qui individuati dal Codice Etico**. L'adozione di questo Codice completa ed arricchisce le norme contenute nel Regolamento aziendale, e più precisamente nel:

- Codice di Comportamento del Personale Aziendale;
- Regolamento aziendale per l'utilizzo del sistema informatico;
- Procedure del Sistema di Gestione per la Qualità.

Tutti i destinatari sono tenuti a conoscere il Codice Etico, a contribuire alla sua attuazione, al suo miglioramento ed alla sua diffusione. Il Gruppo Gabel si impegna a distribuire a tutti i dipendenti e collaboratori copia del presente Codice e a diffonderne contenuti e obiettivi.

1.2 Principi e valori

Agli *ESPONENTI* in primo luogo l'onere di dare corso alla realizzazione concreta dei valori e dei principi contenuti nel CODICE ETICO, assicurando con responsabilità la piena applicazione sia interna che esterna e rimarcando con fermezza la fiducia, la coesione e lo spirito di GRUPPO .

I *DIPENDENTI* del GRUPPO, fatto salvo ed immutato il dovuto rispetto della legge e delle norme in vigore, configureranno le proprie azioni ed i relativi comportamenti ai PRINCIPI, agli obiettivi ed agli impegni contenuti nel CODICE ETICO.

Ai *DESTINATARI* si chiede che tutti i comportamenti messi in atto nello svolgimento dei compiti affidati con il fine di raggiungere gli obiettivi propri dell'attività lavorativa debbano essere ispirati alla totale correttezza della gestione, alla veridicità e trasparenza delle informazioni, alla diligenza nello svolgimento del proprio incarico in termini di tempo e dedizione ai compiti assegnati per il perseguimento degli obiettivi condivisi, al rispetto nel comportamento verso tutti gli attori con cui entrano in contatto, siano essi interni o esterni al Gruppo , a contribuire alla creazione di un clima professionale in cui tutti i colleghi si sentano coinvolti positivamente, alla riservatezza nell'utilizzo delle informazioni derivanti dallo svolgimento delle proprie mansioni ed infine alla veridicità sostanziale nei riscontri contabili.

Per citare i più importanti, di seguito i comportamenti da seguire:

RESPONSABILITÀ • fornire la prestazione contrattualizzata, coerentemente con i compiti, gli obiettivi e le responsabilità assegnate, senza delegare decisioni di propria spettanza;

DILIGENZA • dedicare le adeguate risorse, in termini di tempo e dedizione agli obiettivi condivisi e i compiti assegnati per il perseguimento degli obiettivi stessi;

RISPETTO • adottare un comportamento rispettoso e sensibile verso gli altri;

CLIMA AZIENDALE • contribuire alla creazione di un clima professionale in cui tutti i colleghi si sentano coinvolti positivamente nel raggiungimento degli obiettivi aziendali;

ONESTÀ • impiegare i beni e le risorse messi a disposizione nel rispetto della loro destinazione aziendale d'uso ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità;

RISERVATEZZA • le informazioni e ogni altro materiale ottenuti nello svolgimento del proprio lavoro sono di proprietà del Gruppo. I destinatari si impegnano a non divulgare, usare o comunicare informazioni e/o qualunque altro genere di notizie, documenti, dati, ecc., connessi agli atti e alle operazioni proprie di ciascuna mansione o responsabilità che abbiano carattere di riservatezza, senza specifica autorizzazione;

CONFLITTO DI INTERESSI • evitare tutte le situazioni ed attività in cui si possa manifestare un conflitto di interessi tra attività economiche personali e mansioni ricoperte in Azienda o interessi dell'Azienda stessa;

SALUTE E SICUREZZA • partecipare al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA • particolare valenza assume la trasparenza, l'accuratezza e la completezza dell'informazione di Bilancio. A tal proposito ciascun dipendente è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente. Le informazioni che confluiscono nei "report" periodici o nella contabilità, sia generale che analitica, devono attenersi ai principi di trasparenza, correttezza, completezza ed accuratezza. Le scritture contabili devono essere basate su informazioni precise, esaurienti e verificabili. Ogni scrittura nei libri contabili deve riflettere la natura dell'operazione, rappresentarne la sostanza e deve essere basata su una adeguata documentazione di supporto in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- l'accurata ricostruzione dell'operazione.

1.3 Impegni del Gruppo Gabel

Il Gruppo Gabel si impegna a dare concretezza ai valori ed ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito aziendale. Si impegna perciò in azioni di formazione/informazione sui contenuti del Codice con gli obiettivi di:

- promuovere e rafforzare la cultura di impresa intorno ai valori riconosciuti;
- divulgare le norme, le procedure e le prassi cui attenersi;
- ampliare la condivisione ai principi di base del presente Codice.

Gli standard etici di comportamento che il Gruppo intende perseguire sono i seguenti:

- **equità ed uguaglianza nel trattamento e nel riconoscimento del valore delle risorse umane;**
- **diligenza, trasparenza, onestà, riservatezza e imparzialità nello svolgimento delle attività d'impresa;**
- **tutela della persona e dell'ambiente**

La missione consiste nel promuovere e garantire il diritto di offrire pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti e collaboratori sulla base delle qualifiche professionali e delle capacità di rendimento, senza discriminazioni basate su etnia, religione, opinioni, nazionalità, sesso, orientamento sessuale, età, condizioni fisiche e sociali;

AMBIENTE DI LAVORO • garantire che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non venga dato luogo a molestie sessuali né adottati comportamenti o iniziative che creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o di gruppi di lavoratori, che interferiscano negativamente con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui o che ostacolino le altrui prospettive di lavoro e/o carriera, per meri motivi di competitività personale;

SVILUPPO • sviluppare le capacità e le competenze di ciascun dipendente e collaboratore con attività di formazione e di aggiornamento;

VALORE RISORSE • garantire un trattamento equo basato su criteri di merito e di competenza;

PRIVACY • proteggere le informazioni relative ai dipendenti e collaboratori generate o acquisite all'interno ed all'esterno del Gruppo e ad attivare ogni utile accorgimento per evitare un uso improprio di tali informazioni;

SALUTE E SICUREZZA • promuovere e proteggere la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e collaboratori.

Il Gruppo garantisce, anche per il tramite di specifiche funzioni ("organi di riferimento"COMITATO ETICO):

- la diffusione del **CODICE** a tutti i *DESTINATARI*;
- l'aggiornamento del **CODICE** con un impegno costante nell'adeguarlo alla continua evoluzione della società civile, nel pieno rispetto del contesto normativo e delle sue evoluzioni;
- l'impegno alla verifica in ordine ad ogni segnalazione di violazione delle norme del **CODICE**, al fine di garantirne la piena applicazione ed il rispetto delle indicazioni;
- la valutazione dei fatti e la conseguente messa in mora, in caso di accertata violazione, delle adeguate misure sanzionatorie;
- che non sussistano atteggiamenti di ritorsione in genere nei confronti di chi ha notiziato di possibili violazioni del **CODICE**.

1.4 Obblighi per tutti i Dipendenti

Tutti i *DESTINATARI* sono tenuti alla conoscenza del CODICE ETICO ed a contribuire fattivamente alla sua attuazione ed eventualmente a porre in essere segnalazioni relative a situazioni di eventuali carenze alle funzioni di riferimento. Inoltre ciascun Dipendente, nel caso fosse a conoscenza di situazioni in contrasto con quanto disciplinato dal codice stesso, deve dare tempestiva segnalazione al diretto superiore. Ogni Dipendente deve fornire apporti professionali adeguati al ruolo ricoperto ed alle responsabilità che ne conseguono.

I Dipendenti del Gruppo hanno l'obbligo di osservare le seguenti norme:

- astenersi da comportamenti contrari a tali norme;
- rivolgersi ai superiori o al Comitato Etico nel caso necessitino di chiarimenti relativamente all'applicazione delle norme stesse;

- riferire immediatamente ai superiori o al Comitato Etico qualsiasi fatto, appreso direttamente o da altri, in merito a possibili violazioni o relativamente a qualsiasi richiesta ricevuta di violazione delle norme;
- seguire le regole contenute nel Codice Etico che integrano il comportamento che il dipendente è tenuto ad osservare, in virtù delle leggi civili e penali vigenti e degli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva.

La violazione delle norme del Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con il Gruppo e, in quanto venga valutata come inadempimento alle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro dipendente o di collaborazione professionale, ai sensi dell'Art. 2104 del Codice Civile, può portare ad azioni disciplinari, legali o penali; nei casi più gravi la violazione può portare alla risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere dal dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un collaboratore o soggetto terzo (fornitore, ecc.).

1.5 Obblighi per i Responsabili di Funzioni e delle Unità Produttive

Ogni Responsabile di Funzione aziendale, soggetti che esercitano qualsiasi forma di gestione o controllo di unità produttive/divisioni aziendali, ha l'obbligo di:

- mantenere la propria condotta uniformandosi ai principi previsti nel **CODICE** ed esigerne il rispetto da parte dei collaboratori, vigilando in tal senso ed applicando le misure necessarie atte a prevenire le eventuali violazioni;
- adoperarsi affinché i propri collaboratori comprendano e condividano il rispetto delle norme del **CODICE** delle procedure e delle norme di sicurezza derivanti che costituiscono parte essenziale della qualità del lavoro;
- essere accurati, per quanto di propria competenza, nella scelta di collaboratori interni ed esterni che diano totale affidamento sul proprio impegno ad osservare le norme del **CODICE** e le relative procedure;
- implementare con misure correttive laddove richiesto dalle situazioni.

MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI: In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle prescrizioni del Codice Etico o di adozione, nell'espletamento della attività nelle aree a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice stesso, o nelle ipotesi in cui il dirigente consenta, a collaboratori a lui sottoposti gerarchicamente o funzionalmente, di adottare comportamenti non conformi a quanto sopra descritto e/o in violazione dello stesso, si applicheranno le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa contrattuale e legale.

- beni aziendali: per quanto attiene la gestione dei benefit aziendali - (quali autovetture, PC, smartphones etc.) si deve procedere con buon senso e con l'attenzione "del padre di famiglia" nell'usufruire di qualsiasi benefit offerto dal Gruppo Gabel.
- per quanto riguarda l'uso di servizi a pagamento finalizzati alla attività lavorativa, ci si comporterà nel rispetto del principio del "buon padre di famiglia". A titolo esemplificativo ma non esaustivo i voli dovranno essere prenotati per tempo per poter usufruire delle migliori tariffe, così come per hotel e parcheggi si sceglieranno quelli convenzionati o nel range di costo prestabilito.

1.6 Valenza del CODICE verso terzi

Tutti i Destinatari, in virtù delle proprie competenze e/o funzioni esercitate, nel caso di relazioni con soggetti esterni, devono:

- informarli adeguatamente circa gli obblighi imposti dal **CODICE**;
- esigere il rispetto del **CODICE** nell'espletare la loro attività;
- in caso di mancato rispetto degli obblighi da parte di terzi nei confronti delle norme contenute nel **CODICE**, adottare le opportune misure.

1.7 Valore del CODICE ai fini contrattuali

Il rispetto delle norme del **CODICE** si considera parte integrante degli obblighi dei Dipendenti del Gruppo (ai sensi dell'art. 2104 cod.civ.).

La violazione delle norme del **CODICE** si configura come inadempienza agli obblighi del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con le conseguenze di legge previste, anche in ordine alla risoluzione del rapporto di lavoro, e potrà configurarsi in azioni per il risarcimento di eventuali danni derivanti dalle violazioni stesse.

Per coloro che sono Destinatari esterni (non Dipendenti) la non osservanza del **CODICE** preclude la prosecuzione stessa del rapporto professionale/collaborativo in essere.

1.8 Organi di riferimento

L'Organo competente per l'applicazione del **CODICE** è:

- Il **Comitato Etico**, con il seguente compito:
 - diffondere e promuovere la conoscenza del **CODICE** all'interno del Gruppo con le seguenti modalità:
 - trasmissione con consegna di una copia, anche in formato elettronico, del **CODICE** a tutti i Dipendenti e raccolta della conferma avvenuto ricevimento;
 - affissione del **CODICE** in bacheca;
 - pubblicazione del **CODICE** sul sito Aziendale;

deve inoltre assumere gli opportuni provvedimenti in caso di accertata violazione delle norme di comportamento.

2. RAPPORTI CON L'ESTERNO

Nell'ambito della operatività del Gruppo, ci impegniamo a rispettare i più elevati standard di integrità morale, in conformità con la legge nazionale ed internazionale in materia di lotta alla corruzione.

Condanniamo lo sfruttamento del lavoro minorile e di tutte le forme di sfruttamento di donne e uomini.

Consideriamo la corruzione un ostacolo alla concorrenza leale e per questo seguiamo delle procedure di comportamento serio; non inizieremo né proseguiamo alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a tali principi.

Ci impegniamo a rifiutare operazioni di ricettazione o riciclaggio di introiti da attività criminali, di verificare, in via preliminare, le informazioni disponibili sui nostri fornitori per appurarne la rispettabilità.

2.1 Rapporti con gli azionisti

Abbiamo l'obiettivo di massimizzare il valore della società per i nostri azionisti.

E' vietata la diffusione di notizie false e l'abuso di informazioni privilegiate, impegnandoci perché non diventino di dominio pubblico nel più rigoroso rispetto del regolamento per la gestione di informazioni riservate.

2.2 Rapporti con i clienti

Ci impegniamo a rispettare gli accordi definiti ed instaurare rapporti di fiducia e collaborazione, partecipando alla risoluzione di eventuali problemi, fornendo sempre informazioni veritiere e garantendo il massimo servizio.

2.3 Rapporti con i fornitori

Selezioniamo i nostri fornitori in base a criteri di convenienza non solo economica ma anche guardando attentamente alla qualità, al servizio e al rispetto delle normative vigenti in materia di sicurezza, tutela dei lavoratori, solidità finanziaria.

2.4 Omaggi

Accettare od offrire in maniera diretta o indiretta atti di cortesia commerciale, quali omaggi, pagamenti e benefici, solo quando siano tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire vantaggi per sé o per l'Azienda in modo improprio.

2.5 Rapporti con i partner

All'interno di iniziative commerciali con altre società, il Gruppo Gabel si impegna a verificarne la reputazione, l'integrità morale, la professionalità e la leicità delle attività svolte.

2.6 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Il Gruppo gestisce la propria attività con spirito di piena collaborazione con tutte le Istituzioni, le autorità di vigilanza, assicurando sempre la massima trasparenza e correttezza e riconoscendo e rispettandone il ruolo.

A titolo esemplificativo, è vietato di promettere o offrire somme, beni in natura o altri benefici a pubblici funzionari o incaricati di pubblico servizio al fine di influenzarne impropriamente le decisioni. E' inoltre vietato fornire, promettere di fornire, sollecitare o ottenere informazioni e documenti riservati atti a compromettere l'integrità o la reputazione di una od entrambe le parti.

2.7 Rapporti con partiti politici e organizzazioni sindacali

Il Gruppo promuove il dialogo con tutte le organizzazioni sindacali e non eroga contributi diretti o indiretti a partiti politici, organizzazioni politiche e sindacali

2.8 Rapporti con la concorrenza

Operiamo sul mercato nazionale ed internazionale nel pieno rispetto della concorrenza, delle leggi nazionali e sovranazionali che la tutelano.

Sono vietate iniziative eticamente e professionalmente scorrette finalizzate ad ottenere vantaggi illeciti e/o deformare le regole che governano il libero mercato.

3. COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE

Tutte le comunicazioni societarie con i mezzi di informazione (mass media cartacei, televisivi, radiofonici e digital) sono gestite in modo coordinato dal Gruppo esclusivamente dalle funzioni ufficialmente incaricate.

Ci impegniamo ad utilizzare tutti i mezzi di comunicazione correttamente e in modo responsabile, garantendo la massima protezione dell'immagine e della reputazione del Gruppo.

3.1 Privacy

Raccogliamo dati personali durante lo svolgimento della nostra attività che ci impegniamo a trattare in ottemperanza a tutte le vigenti leggi e regolamenti in materia.

Informativa sul trattamento dei dati personali per finalità commerciali ai sensi dell'articolo 13 del Dlgs 196/2003 e art. 13 Regolamento UE 2016/679 (GDPR – regolamento generale sulla protezione dei dati) consultabile sul sito aziendale.

3.2 Il Comitato Etico

È istituito dal Consiglio di Amministrazione e resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina.

Il Comitato Etico, è individuato con la funzione di esaminare le segnalazioni di possibili violazioni, procedere con gli opportuni accertamenti e verifiche e quindi valutare e comunicare al Consigliere Delegato la natura e la gravità della violazione al codice. Il Comitato Etico, in quanto garante del codice (ai sensi del D.LGS 231/2001), assume la funzione di riferimento per le interpretazioni di aspetti rilevanti del Codice stesso.

Ha il compito di garantire l'applicazione dei principi del Codice Etico, esaminare e gestire eventuali segnalazioni e richieste di chiarimento.

Il Gruppo Gabel intende incoraggiare tutti i destinatari a denunciare le violazioni (presunte o effettive) al Comitato Etico.

Le segnalazioni possono essere trasmesse via mail all'indirizzo: comitato.etico@gabelgroup.com o mediante lettera formale all'indirizzo: via XX Settembre,35 - 220169 Rovellasca.

all'Attenzione del COMITATO ETICO GRUPPO GABEL, indicando sulla busta : RISERVATO, NON APRIRE

Il Comitato Etico esaminerà tutte le segnalazioni arrivate ed avvierà indagini anche avvalendosi del supporto di altre funzioni del Gruppo e, qualora confermate, agirà con misure correttive e/o disciplinari, azioni legali e tutto quanto sia ritenuto necessario, garantendo la massima riservatezza sull'identità di chi ha segnalato.

Non sono ammesse, e laddove accadessero saranno sanzionate disciplinarmente, forme di ritorsione o discriminazione nei confronti di chi effettua la segnalazione.

3.3 Le sanzioni

Nessun comportamento illecito o in violazione dei principi del codice etico, illegittimo o scorretto, sarà giustificato; l'inosservanza a tali principi e regole di comportamento saranno sanzionate con l'avvio delle procedure disciplinari previste.

4. RIFERIMENTI CONTRATTUALI

CCNL Tessile Abbigliamento Moda integrato dalla contrattazione aziendale.

Le retribuzioni corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori, in ragione dell'attività lavorativa svolta, sono erogate nel rispetto delle leggi, dei minimi tabellari e delle diverse qualifiche di inquadramento stabile dal contratto collettivo di categoria.

L'azienda adotta

- il principio di parità di trattamento senza distinzione di razza e di origine etnica di una persona;
- parità di trattamento tra i lavoratori addetti alle stesse mansioni;
- una politica non discriminatoria di trattamento salariale fra lavoratori uomini e lavoratrici donne;

ed eroga, in relazione alle mansioni svolte, superminimi differenziati, a favore di alcuni lavoratori, in virtù di particolari meriti.

La retribuzione viene corrisposta in misura fissa mensile.

L'azienda consegna ai propri dipendenti (operai, impiegati e dirigenti), all'atto della corresponsione della retribuzione, un prospetto paga.

I cedolini dello stipendio vengono consegnati in busta chiusa o con posta elettronica non certificata.

4.1 Orario di lavoro

L'orario di lavoro normalmente è di 40 ore settimanali e normalmente di 8 ore giornaliere distribuite nei primi 5 giorni della settimana.

Nell'organizzazione del lavoro viene adottato il lavoro a turni e notturno.

Lavoro part-time: riguarda il personale in forza nei reparti e negli uffici.

4.2 I collaboratori in Gabel e le sedi operative

Riferimento anno 2021: (situazione a Maggio2021)

ORGANICO TOTALE	341	di cui	donne	202	uomini	139
RESIDENTI IN LOMBARDIA	262					
ETA' MEDIA	46					
ANZIANITA' MEDIA DI SERVIZIO	13,5					
ASSUNZIONI da 01/2019 a 04/2021	85	di cui	71 donne e 14 uomini			
CESSAZIONI da 01/2019 a 04/2021	88	di cui	58 donne e 30 uomini			
oltre i 40 anni di servizio	9					
dai 30 ai 39 anni di servizio	6					
dai 20 ai 30 anni di servizio	11					
UNITA' PRODUTTIVE	3					
Rovellasca						
Nova Milanese						
Buglio in Monte						
PUNTI VENDITA	37	di cui	23	in Lombardia		
Bagnolo						
Boretto						
Busnago						
Corsico						
Milano Corso Genova						
Milano Corso San Gottardo						
Milano Piazza Napoli						
Milano Via Piero della Francesca						
Milano Corso Vercelli						
Rescaldina						
Rodengo Saiano						
Voghera						
Rovellasca						
Erba						
Segrate						
Curno						
Tradate						
Gallarate						
San Giuliano Milanese						
San Vittore Olona						
Nova Milanese						
Mornago						

Buglio in Monte

CORNER AZIENDALI

10 di cui 3 in Lombardia

Coin Milano

Rinascente Milano

Coin Bergamo

APERTURE NUOVI P.V. anno 2020

Fidenza

Rescaldina

Bologna

San Giuliano Milanese

APERTURE NUOVI P.V. anno 2021

Boretto

Gallarate (prossima apertura)

Ad oggi il Gruppo Gabel conta 341 collaboratori, in prevalenza donne (59%).

Particolare attenzione è dimostrata alle esigenze dei dipendenti con disabilità e alle collaboratrici in stato interessante, l'azienda ha infatti deciso di dedicare loro i parcheggi più vicini agli ingressi. Tali spazi saranno identificati con colorazioni differenti: giallo per i disabili e rosa per le donne in stato interessante.

Inoltre l'Azienda ha definito di utilizzare un locale al piano terreno, adiacente all'ingresso, quale area comune per i dipendenti che momentaneamente avessero problematiche motorie, dove si potrà comunque svolgere il proprio lavoro; si è inoltre definito di nominare tale sala "GABELperTUTTI". Si accederà a tale sala in accordo con il proprio superiore e prenotando la postazione .