Erede Rossi Silvio
azienda agricola troticoltura

Sede Legale Via Madonna dei calcinai 2 - 62025 Sefro (MC)
Sede Amministrativa Via Madonna dei calcinai 2 - 62025 Sefro (MC)
P.iva e CF IT01271990432/ RSSNCL43B08I569Q - Tel. +39 0737 45122

Codice di Condotta 2025

(rev. 00 del 30/06/2025)

1. Condotta aziendale

- **Legalità:** Tutte le attività di 4 FISH sono condotte nel pieno rispetto delle leggi locali e internazionali. Rispettiamo leggi, norme e regolamenti dei Paesi in cui operiamo. Se esiste un conflitto tra la legge e il Codice, la legge prevale sul Codice. Se il Codice fissa standard più elevati rispetto alle leggi locali, alle norme culturali o alle prassi aziendali, il Codice prevale.
- **Concorrenza leale:** Operiamo in modo etico e competitivo, evitando pratiche scorrette e comportamenti anticoncorrenziali. Il successo della nostra azienda è basato sulla qualità dei nostri prodotti, servizi e persone. Sosteniamo la concorrenza libera e leale e rispettiamo le leggi che la proteggono. Stipuliamo esclusivamente contratti, accordi o impegni che siano consentiti dalle leggi sulla concorrenza applicabili. Come regola, evitare il più possibile il contatto con i concorrenti. Ci possono essere motivi legittimi per comunicare o incontrarsi con i concorrenti; per questo scopo, è necessaria l'approvazione scritta del management di livello superiore
- **Trasparenza:** Manteniamo registrazioni contabili e amministrative accurate, trasparenti e tracciabili.
- **Sostenibilità:** Promuoviamo pratiche responsabili e sostenibili lungo tutta la filiera, nel rispetto dell'ambiente e della società. Contribuiamo alla maggiore produzione di proteine sostenibile nella catena dai mangimi agli alimenti. Le nostre aziende cercano nuove opportunità per creare valori condivisi a favore dell'intero settore e di tutta la società

2. Condotta personale

- **Integrità e rispetto:** Ogni persona rappresenta 4 FISH con onestà, correttezza e responsabilità.
- **Conflitti di interesse:** Ogni conflitto, reale o potenziale, deve essere segnalato e gestito con trasparenza. Le decisioni aziendali che prendiamo non devono mai essere basate sui nostri interessi privati. Dobbiamo sempre cercare di evitare i conflitti reali o percepiti tra i nostri interessi privati e le nostre responsabilità professionali. I conflitti di interessi devono essere segnalati immediatamente.
- **Regali e ospitalità:** Sono accettabili solo se di valore modesto e conformi alle normative. È vietata ogni forma di corruzione, tangente o pagamento improprio. Omaggi e ospitalità possono contribuire a costruire rapporti commerciali, ma possono diventare episodi di corruzione se offerti o accettati in cambio di favori o vantaggi commerciali. Non è consentito offrire o accettare bustarelle o pagamenti incentivanti nell'ambito dei nostri rapporti d'affari in tutto il mondo, sia nel settore pubblico che privato. Usare il buon senso Domandarsi sempre se offrire o accettare un omaggio o un invito potrebbe costituire (o essere visto come) un'influenza impropria sulle decisioni commerciali che spettano a se stessi o agli altri.

Sede Legale Via Madonna dei calcinai 2 - 62025 Sefro (MC)
Sede Amministrativa Via Madonna dei calcinai 2 - 62025 Sefro (MC)
P.iva e CF IT01271990432/ RSSNCL43B08I569Q - Tel. +39 0737 45122

- **Rapporti con enti pubblici e politica:** Manteniamo una posizione neutrale e non offriamo vantaggi indebiti a funzionari pubblici o politici.

3. Ambiente di lavoro

- **Sicurezza e salute:** Garantiamo un ambiente di lavoro sicuro, ordinato e conforme alle normative vigenti.
- **Non discriminazione:** Tutti i collaboratori devono essere trattati con rispetto, senza discriminazioni di alcun tipo.
- **Molestie e abusi:** Non sono tollerati comportamenti offensivi, molesti o lesivi della dignità personale.
- **Diritti dei lavoratori:** Rispettiamo la libertà di associazione, il diritto al salario minimo, e rifiutiamo ogni forma di lavoro minorile o forzato. Ci impegniamo a fornire un ambiente di lavoro sicuro, collaborativo e inclusivo dove dipendenti e partner aziendali sono rispettati e apprezzati. Ci impegniamo a rispettare le leggi nazionali e i contenuti globalmente validi delle norme OIL dell'organizzazione internazionale del lavoro ILO (sono riportate in appendice le 8 fondamentali – 87 - 98 – 29 – 100 – 111 – 138 – 182 – 105). Rispettiamo i diritti dei nostri lavoratori e lavoratrici e li teniamo informati. Gli assicuriamo che i loro interessi sono rappresentati da persone di loro fiducia, che possono adempiere ai propri compiti di rappresentanza, senza dover temere pregiudizi personali. Tutti i lavoratori e lavoratrici sono impiegati in conformità alle prescrizioni di legge (registrazione presso la cassa di assicurazione malattia, versamento delle imposte prescritte dalla legge, ecc.) e si prendono tutti i provvedimenti necessari alla protezione e al mantenimento della loro salute (per es. messa a disposizione dei dispositivi di protezione individuale, insegnamento da parte di esperti sull'uso di mezzi che sono potenzialmente pericolosi per l'ambiente e la salute, assistenza medica a seguito d'infortuni, ecc.). Se si verificano delle violazioni o infrazioni contro la legislazione nazionale, le direttive ILO oppure contro i punti di controllo delle certificazioni volontarie (Global Gap e ASC), queste saranno eliminate. Siamo consapevoli, che in caso di mancato rispetto perdiamo lo status di conformità. Il presente Codice di Condotta è illustrato ai lavoratori con specifica formazione e comunque appeso in bacheca.

4. Tutela di beni e informazioni

- **Risorse aziendali:** Le strutture, i dispositivi e le risorse aziendali devono essere usati in modo responsabile e solo per scopi professionali.
- **Riservatezza:** Tutte le informazioni riservate o strategiche devono essere protette da divulgazioni non autorizzate.
- **Protezione dei dati personali:** Trattiamo i dati nel rispetto delle leggi sulla privacy, garantendo sicurezza, correttezza e trasparenza.
- **Comunicazione digitale:** L'uso dei social media deve essere rispettoso dell'immagine e dei valori aziendali.

5. Responsabilità individuale e segnalazioni

- **Comportamento esemplare:** Ogni dipendente è responsabile delle proprie azioni e delle scelte che compie.
- **Dilemmi etici:** In caso di dubbi, è importante confrontarsi con il proprio responsabile o con la Direzione.
- **Segnalazioni:** È possibile (e doveroso) segnalare qualsiasi violazione del presente Codice. Nessuno sarà oggetto di ritorsioni per aver segnalato in buona fede.
- **Conseguenze:** Il mancato rispetto del Codice può comportare provvedimenti disciplinari, inclusa la cessazione del rapporto di lavoro.

APPENDICE

Si riportano le dichiarazioni più importanti delle norme fondamentali ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro) con validità a livello globale.
(I lavoratori e le lavoratrici sono stati messi a conoscenza di questa appendice unitamente all'autodichiarazione sulle buone pratiche sociali. Si tratta solo di un estratto, vale a dire che hanno valore anche altre norme cogenti in materia di "diritto del lavoro" nella legislazione italiana).
Convenzione OIL 87: Libertà di associazione e protezione del diritto di organizzazione
(deliberata nel 1948, ratificata dall'Italia nel 1958)

- I lavoratori e i datori di lavoro possono costruire organizzazioni (sindacati, consigli aziendali, ecc.) a propria tutela e a essi associarsi.
- Queste organizzazioni non possono essere sciolte dalle autorità

Convenzione OIL 98: Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva
(deliberata nel 1949, ratificata dall'Italia nel 1958)

- I lavoratori devono essere tutelati contri i danni derivanti per esempio dal fatto che essi siano membri di un sindacato (per es. il licenziamento a causa di appartenenza a un sindacato o determinazione della condizione, secondo la quale devono lasciare un sindacato, prima di poter essere assunti).
- Si deve favorire la realizzazione di progetti che prevedono la stipulazione di contratti collettivi di lavoro (CCL) che hanno l'obiettivo di regolamentare le condizioni salariali e di lavoro tra le organizzazioni dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori.

Convenzione OIL 29 sul lavoro forzato o obbligatorio (deliberata nel 1930, ratificata dall'Italia nel 1934) – **Convenzione OIL 105 sull'abolizione del lavoro forzato** (deliberata nel 1959, ratificata dall'Italia nel 1968).

- È proibita qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio (sono esclusi provvedimenti di natura statale come il servizio militare, ecc.)
- Il divieto comprende anche mezzi fi coercizione politica oppure di formazione politica; è altresì proibito somministrare punizioni corporali ai dipendenti, trattenere documenti o salario per esercitare pressione sui lavoratori.

Convenzione OIL 100 sulla remunerazione equa:
(deliberata nel 1951, ratificata dall'Italia nel 1956)

Sede Legale Via Madonna dei calcinai 2 - 62025 Sefro (MC)
Sede Amministrativa Via Madonna dei calcinai 2 - 62025 Sefro (MC)
P.iva e CF IT01271990432/ RSSNCL43B08I569Q - Tel. +39 0737 45122

- La remunerazione non deve essere stabilita in maniera differente in base al sesso. Tutti i lavoratori che svolgono la stessa attività hanno diritto alle stesse prestazioni sociali, condivisioni di lavoro e possibilità di formazione.

Convenzione OIL 111 sulla discriminazione nell'occupazione e nella professione:
(deliberata nel 1958, ratificata dall'Italia nel 1963)

- Tutti gli uomini, a prescindere da razza, sesso e fede religiosa hanno lo stesso diritto di aspirare al benessere materiale e allo sviluppo intellettuale liberamente e con dignità, in sicurezza economica e alle stesse condizioni favorevoli.
- Non sarà quindi esercitata alcuna discriminazione (distinzione, esclusione o favoritismo) né in virtù di razza, nazionalità, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, maternità, età, convincimento politico né a seguito di appartenenza a partiti o sindacati. Le persone assunte non saranno sottoposte né a test di gravidanza né a test HIV.

Convenzione OIL 138 sull'età minima d'inserimento al lavoro (deliberata nel 1973, ratificata dall'Italia nel 1981) – **Convenzione 182 sul divieto e l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile** (deliberata nel 1999 e ratificata dall'Italia nel 2000):

- In conformità alle disposizioni di legge nazionali, non s'impegnano minori (l'obbligo scolastico termina solitamente al compimento del 15° anno di età ovvero in alcuni paesi al compimento del 14° anno di età). I lavoratori minori (in genere fino al compimento del 18° anno di età) non sono utilizzati per i lavori che mettono in pericolo la loro vita, la loro salute e la loro moralità.