

			Titolo del documento		
			CODICE ETICO AZIENDALE		
Data: 02/02/2026		Verifica RSQ	Approvazione DIR	Tipo documento:	Codice di identificazione
			Edizione 1	Revisione 0	Pagina 1 di 7

CODICE ETICO AZIENDALE

	Redazione	Verifica	Approvazione
Responsabile	RServ	RSQ	Dir

Firma

--	--	--	--

Revisioni				
Riferimenti	Descrizione	Data	Verifica	Approvazione

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

			Titolo del documento		
			CODICE ETICO AZIENDALE		
			Tipo documento:		Codice di identificazione
Data: 02/02/2026	Verifica RSQ	Approvazione DIR	Edizione 1	Revisione 0	Pagina 2 di 7

Sommario

1. Principi Generali e Diritti Umani	3
1.1 Uguaglianza, Inclusione e Non Discriminazione	3
1.3 Tolleranza Zero contro Molestie e Sfruttamento	3
2. Regole di Condotta per i Collaboratori e nei Cantieri	4
2.1 Doveri dei Responsabili, PM e Capicantiere	4
2.2 Doveri del Personale Dipendente	4
3. Regole di Condotta per i Fornitori e i Subappaltatori	5
3.1 Sottoscrizione Vincolante e Clausole Etiche	5
3.2 Divieto di Subappalto a Cascata e Trattenute Illecite	5
4. Prassi Disciplinari e Tutela del Lavoratore	5
4.1 Limiti al Potere Disciplinare e Divieti Assoluti	5
4.2 Rispetto della Procedura di Legge e Diritto di Assistenza	5
5. Strumenti di Vigilanza e Whistleblowing	6
5.1 Canali di Segnalazione Anonima (Cassette Fisiche e Piattaforma)	6
5.2 Tutela del Segnalante e Coinvolgimento dell'OdV	6
6. Tabella Sanzioni Fornitori e Subappaltatori	7
7. ALLEGATI	7

			Titolo del documento		
			CODICE ETICO AZIENDALE		
			Tipo documento:		Codice di identificazione
Data: 02/02/2026	Verifica RSQ	Approvazione DIR	Edizione 1	Revisione 0	Pagina 3 di 7

CODICE ETICO AZIENDALE

1. Principi Generali e Diritti Umani

1.1 Uguaglianza, Inclusione e Non Discriminazione

Mangini Life Sciences vieta e condanna qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta basata su sesso, genere, età, razza, colore della pelle, origine nazionale o sociale, religione, opinioni politiche, orientamento sessuale, disabilità o affiliazione sindacale.

Tutti i collaboratori hanno diritto a pari opportunità di lavoro, sviluppo e carriera basate esclusivamente su requisiti oggettivi di competenza e merito.

1.2 Tutela della Genitorialità e della Sfera Privata

È espressamente vietata ogni discriminazione o penalizzazione legata allo stato di gravidanza, alla maternità, alla paternità o alle esigenze di cura familiare. Nei processi di selezione e valutazione è fatto divieto assoluto di rivolgere domande riguardanti la sfera intima, familiare o personale del candidato.

1.3 Tolleranza Zero contro Molestie e Sfruttamento

L'azienda applica il principio di tolleranza zero verso qualsiasi forma di molestia verbale, fisica o psicologica (Mobbing) volta a violare la dignità del lavoratore o a creare un clima ostile. È categoricamente rifiutata ogni forma di lavoro infantile, forzato, coatto o di sfruttamento della manodopera.

			Titolo del documento		
			CODICE ETICO AZIENDALE		
			Tipo documento:		Codice di identificazione
Data: 02/02/2026	Verifica RSQ	Approvazione DIR	Edizione 1	Revisione 0	Pagina 4 di 7

2. Regole di Condotta per i Collaboratori e nei Cantieri

2.1 Doveri dei Responsabili, PM e Capicantiere

I soggetti che esercitano funzioni di direzione e coordinamento nei cantieri delle soluzioni "Turn-Key" e negli uffici devono:

- **Vigilare attivamente sul campo:** Intercettare e bloccare tempestivamente isolamenti, denigrazioni o comportamenti discriminatori tra le maestranze.
- **Garantire la tracciabilità oraria:** Rilevare con precisione gli accessi e le ore lavorate tramite timbrature elettroniche o fogli presenza cartacei controfirmati, assicurando che lo straordinario rimanga volontario ed eccezionale.
- **Rispettare i limiti e i riposi:** Configurare i turni garantendo il riposo minimo di 11 ore giornaliere e vietando lo svolgimento di attività per più di 6 giorni consecutivi senza il riposo settimanale.
- **Mantenere la sicurezza dei locali:** Assicurare l'assoluta libertà e pervietà delle vie di fuga e delle uscite di emergenza, garantendo che i parametri microclimatici e igienici dei locali siano idonei al benessere dei lavoratori.
- **Interruzione in caso di pericolo:** Disporre l'evacuazione e l'interdizione immediata dei locali in presenza di un pericolo grave e imminente (es. rischio crollo, cortocircuito, fuga di gas).

2.2 Doveri del Personale Dipendente

Ogni lavoratore è chiamato a partecipare in modo proattivo al Sistema di Gestione Integrato:

- **Partecipazione formativa:** Frequentare attivamente i corsi di addestramento tecnico, sicurezza e i meeting di sensibilizzazione etico-sociale organizzati dall'azienda.
- **Responsabilità ambientale e operativa:** Adottare condotte volte a minimizzare gli impatti ambientali diretti o indiretti e utilizzare i DPI e le attrezzature in modo corretto.
- **Segnalazione delle anomalie:** Denunciare tempestivamente tramite i canali di Non Conformità interni crepe, infiltrazioni, guasti impiantistici o violazioni etiche rilevate.

			Titolo del documento		
			CODICE ETICO AZIENDALE		
			Tipo documento:		Codice di identificazione
Data: 02/02/2026	Verifica RSQ	Approvazione DIR	Edizione 1	Revisione 0	Pagina 5 di 7

3. Regole di Condotta per i Fornitori e i Subappaltatori

3.1 Sottoscrizione Vincolante e Clausole Etiche

Tutti i subappaltatori e i partner commerciali coinvolti nelle commesse di Mangini Life Sciences sono obbligati a sottoscrivere il presente Codice Etico e a rispettare i requisiti della PAS 24000. Ogni contratto di subappalto contiene una clausola risolutiva espressa che determina la revoca immediata della qualifica del fornitore in caso di accertamento di lavoro nero, caporalato o sfruttamento.

3.2 Divieto di Subappalto a Cascata e Trattenute Illecite

- **Divieto di subappalto a cascata:** È vietato affidare a terzi le lavorazioni senza l'autorizzazione scritta della Direzione, subordinata alla verifica preliminare dei documenti dei nuovi lavoratori.
- **Integrità dei documenti e dei salari:** È fatto divieto assoluto ai fornitori di trattenere i passaporti o i permessi di soggiorno originali dei lavoratori. I pagamenti delle retribuzioni devono avvenire esclusivamente tramite canali bancari tracciabili, vietando trattenute in busta paga come penale per danni accidentali o ritardi di posa.

4. Prassi Disciplinari e Tutela del Lavoratore

4.1 Limiti al Potere Disciplinare e Divieti Assoluti

L'esercizio del potere disciplinare non può mai ledere la dignità personale del lavoratore. È fatto assoluto divieto di applicare o tollerare punizioni corporali, coercizioni fisiche, insulti verbali, umiliazioni pubbliche o pratiche di isolamento. Non sono ammesse trattenute arbitrarie sullo stipendio al di fuori delle sanzioni pecuniarie (multe) espressamente normate dal CCNL e devolute agli enti previdenziali.

4.2 Rispetto della Procedura di Legge e Diritto di Assistenza

Nessun provvedimento disciplinare può essere applicato senza seguire rigorosamente l'iter dell'Art. 7 della Legge 300/1970:

- **Contestazione scritta:** Invio tempestivo e specifico dell'addebito da parte dell'Ufficio HR.

			Titolo del documento		
			CODICE ETICO AZIENDALE		
			Tipo documento:		Codice di identificazione
Data: 02/02/2026	Verifica RSQ	Approvazione DIR	Edizione 1	Revisione 0	Pagina 6 di 7

- **Termine di difesa:** Garanzia di 5 giorni lavorativi per presentare giustificazioni o richiedere un'audizione orale.
- **Diritto di assistenza:** Durante l'audizione orale, il lavoratore ha il diritto di farsi assistere da un rappresentante sindacale o dal Rappresentante dei Lavoratori PAS 24000 (RLS_PAS). L'incontro deve essere formalizzato in un apposito verbale scritto controfirmato.

5. Strumenti di Vigilanza e Whistleblowing

5.1 Canali di Segnalazione Anonima (Cassette Fisiche e Piattaforma)

In tutti i siti aziendali e nei cantieri attivi (collocati preferibilmente nelle aree mensa o relax per garantire la massima riservatezza) sono installate cassette fisiche per la raccolta di segnalazioni anonime relative ad abusi, minacce, discriminazioni o irregolarità contrattuali. Le cassette vengono verificate con cadenza settimanale dal RSQ e dal Capocantiere, attivando le istruttorie riservate entro le successive 48 ore.

5.2 Tutela del Segnalante e Coinvolgimento dell'OdV

L'azienda garantisce la massima riservatezza e la protezione totale da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di chiunque segnali in buona fede violazioni del presente Codice Etico o delle procedure interne. Tutti i casi di eccezionale gravità o le violazioni acclarate vengono immediatamente trasmessi all'Organismo di Vigilanza (OdV) per la gestione dei rischi connessi al Modello Organizzativo 231.

			Titolo del documento		
			CODICE ETICO AZIENDALE		
			Tipo documento:		Codice di identificazione
Data: 02/02/2026	Verifica RSQ	Approvazione DIR	Edizione 1	Revisione 0	Pagina 7 di 7

6. Tabella Sanzioni Fornitori e Subappaltatori

Per garantire l'applicazione rigorosa del Codice Etico e dello standard PAS 24000, le violazioni commesse dalle ditte terze nei cantieri Turn-Key o nelle sedi aziendali comportano l'applicazione delle seguenti misure, graduate in base alla gravità:

Livello di Gravità	Tipologia di Violazione Rilevata	Misura Sanzionatoria Applicata
Lieve	- Mancata affissione del Codice Disciplinare tradotto in cantiere. - Omissione temporanea della tracciabilità giornaliera delle ore (senza dolo).	Richiamo Formale scritto con obbligo di adeguamento entro 48 ore.
Media	- Mancato rispetto del riposo minimo di 11 ore giornaliere per il personale di filiera. - Vie di fuga o uscite di sicurezza parzialmente ostruite nel sotto-cantiere. - Mancata fornitura di acqua potabile gratuita alle maestranze.	Diffida Formale e blocco cautelativo dei pagamenti dello Stato Avanzamento Lavori (SAL) fino alla risoluzione della non conformità.
Grave	- Superamento sistematico delle 48 ore settimanali o imposizione di straordinari gravosi. - Applicazione di sanzioni degradanti, umiliazioni o trattenute illecite sulla busta paga dei lavoratori. - Subappalto a cascata non autorizzato per iscritto dalla Direzione.	Penale pecuniaria (pari al 5% del valore della commessa) e sospensione immediata delle attività in cantiere per verifiche ispettive.
Inaccettabile	- Impiego di lavoratori minori di 18 anni nelle attività operative. - Presenza di personale sprovvisto di regolare permesso di soggiorno o contratto (Lavoro nero). - Trattenuta dei documenti di identità o dei passaporti originali dei lavoratori. - Accertamento di fenomeni correlati al Caporalato.	Risoluzione immediata del contratto per giusta causa (clausola risolutiva espressa), segnalazione alle Autorità giudiziarie ed esclusione perpetua dall'Albo Fornitori.

7. ALLEGATI

P10 - Gestione risorse umane

P20 - Selezione del personale

P26 Contrasto al lavoro forzato e minorile

P27 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

P28 Monitoraggio degli orari di lavoro, degli straordinari e dei giorni di riposo

P29 Sicurezza degli edifici e degli impianti

P30 - Parità di trattamento ed inclusione

P31 - Prassi disciplinari