

Quinti

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 6 giugno 2001, n. 231
Rev.01-10.01.2023

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello 231") è adottato da QUINTI SEDUTE S.r.l., azienda operante nel settore della produzione di sedute e arredi, tenuto conto delle dimensioni aziendali, dell'organizzazione interna e delle policy già adottate.

1. Profilo aziendale

Ragione sociale: QUINTI SEDUTE S.r.l.
Sede legale: Via Cassia, Parco Il Granaio – 52047 Cesa (AR)
Settore di attività: Produzione di sedute e arredi
Numero dipendenti: 31
Presenza femminile: 10 dipendenti (circa 32%)

2. Quadro normativo di riferimento

Il presente Modello è adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che disciplina la responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi nel loro interesse o vantaggio da soggetti apicali o sottoposti.
Il Modello integra e coordina le policy aziendali già in essere, che ne costituiscono parte integrante.

Policy adottate:

- Codice Etico aziendale
- Policy Diversità e Inclusione

3. Finalità del Modello 231

Il Modello 231 ha lo scopo di:

- prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- diffondere una cultura della legalità e dell'etica d'impresa;
- rafforzare il sistema di controllo interno;
- tutelare l'azienda nei rapporti con clienti pubblici e privati.

Quinti

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 6 giugno 2001, n. 231

Rev.01-10.01.2023

4. Integrazione con Codice Etico e Policy Diversità e Inclusione

Il Codice Etico e la Policy Diversità e Inclusione costituiscono parte integrante del presente Modello 231.

Il Codice Etico definisce i principi di legalità, correttezza, trasparenza, imparzialità e responsabilità nei rapporti con dipendenti, Pubblica Amministrazione, clienti, fornitori e stakeholder.

La Policy Diversità e Inclusione, rafforza i presidi organizzativi volti a prevenire discriminazioni, molestie e comportamenti non conformi ai valori aziendali.

5. Mappatura dei rischi e attività sensibili

In relazione all'attività svolta, sono state individuate come attività sensibili:

- rapporti con la Pubblica Amministrazione e società a controllo pubblico;
- partecipazione a gare e gestione di appalti;
- gestione amministrativa, contabile e finanziaria;
- salute e sicurezza sul lavoro;
- gestione ambientale;
- gestione delle risorse umane.

6. Protocolli e controlli preventivi

La Società ha adottato protocolli idonei a:

- garantire la tracciabilità delle decisioni;
- prevenire conflitti di interesse;
- disciplinare i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- assicurare il rispetto delle normative in materia di lavoro, sicurezza e ambiente.

7. Organismo di Vigilanza

È istituito un Organismo di Vigilanza monocratico, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. L'OdV vigila sull'effettiva applicazione del Modello, del Codice Etico e delle policy aziendali.

8. Sistema disciplinare e whistleblowing

La violazione del Modello, del Codice Etico o delle policy aziendali comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari proporzionate.

Quinti

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 6 giugno 2001, n. 231
Rev.01-10.01.2023

La Società garantisce sistemi di segnalazione (whistleblowing) nel rispetto della riservatezza e della tutela del segnalante.

9. Formazione e diffusione del Modello

Il Modello è diffuso a tutto il personale ed è oggetto di attività formative periodiche, con particolare riferimento ai soggetti esposti a rischio.

10. Adozione e aggiornamento

Il presente Modello è approvato dall'Organo Amministrativo ed è soggetto ad aggiornamento periodico.

Data: 10.01.2023

Quinti Sedute S.p.A.
L'Amministratore Unico
Via Cassia "Parco Il Granaio"
52047 Marciano della Chiana (Ar)
P.IVA 02138850512



Cesa delle Chianche
10.01.2023

Quinti

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 6 giugno 2001, n. 231

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi del D.Lgs. 6 giugno 2001, n. 231**

Quinti

CODICE ETICO

QUINTI SEDUTE srl

Via Cassia, Parco Il Granaio

52047 Cesa, Arezzo, Italy

+39 0575 66970

P.Iva: 02138850512

info@quinti.com

www.quinti.com

Quinti

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 6 giugno 2001, n. 231

INDICE

1. Ambito di applicazione e Destinatari	3
2. Obblighi reciproci.....	4
3. Principi di condotta nelle relazioni con gli <i>stakeholders</i>	7
3.1. Rapporti con gli Operatori del Centro	7
3.2. Rapporti con i Soci	7
3.3. Rapporti con le risorse umane	7
3.4. Rapporti con la Pubblica Amministrazione	8
3.5. Rapporti con i fornitori, consulenti e appaltatori	10
3.6. Rapporti con i Media	10
3.7. Rapporti con organizzazioni politiche	10
4. Conflitti di interesse	11
5. Gestione delle risorse finanziarie e bilancio	11
5.1. Gestione delle risorse finanziarie	11
5.2. Bilancio	11
5.3. Adempimenti tributari	12
6. Modalità di attuazione e programma di vigilanza	12
6.1. Organismo di Vigilanza.....	13
6.2. Controlli Interni	14
7. Sistema Sanzionatorio	14
7.1. Obbligo di segnalazione di violazioni	14
7.2. Determinazione delle sanzioni	14
8. Politica Di Whistleblowing	15

1. Ambito di applicazione e Destinatari

Il presente Codice Etico (di seguito, in via breve, "Codice") stabilisce le regole di condotta ed il complesso di diritti, doveri e responsabilità che **QUINTI SEDUTE srl - Via Cassia, Parco Il Granaio 52047 Cesa, Arezzo, Italy - P.Iva: 02138850512** (di seguito, in via breve, denominata "Società" o "Azienda") assume espressamente, a condizione di reciprocità, nei confronti dei propri *stakeholders* (portatori d'interesse): amministratori, sindaci, procuratori, risorse umane, professionisti e collaboratori autonomi, soci ed operatori commerciali interni al Distretto, pubblica amministrazione, fornitori consulenti e appaltatori, *partner* e *competitor*, associazioni, media e collettività.

Il Codice è parte integrante del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 adottato dalla Società e, come tale, costituisce uno degli strumenti finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 come presupposto della responsabilità dell'Ente.

Scopo principale del Codice Etico è quello di indicare e diffondere un sistema di valori e di regole comportamentali comuni al fine di favorire il mantenimento di una condotta moralmente corretta nonché il rispetto della normativa vigente nei rapporti tra la Società, i suoi *stakeholders*.

Ulteriore scopo perseguito dalle disposizioni del Codice Etico è quello di prevenire la commissione di illeciti o comportamenti irresponsabili che potrebbero essere posti in essere da chi opera in nome o per conto della Società; infine, l'osservanza del Codice deve costituire un ritorno di immagine, reputazione e credibilità positive nei rapporti con l'esterno ed essere fonte di ispirazione e di fiducia per gli *stakeholders*.

Destinatari del presente Codice sono:

- i soci;
- tutti i soggetti che, all'interno della struttura organizzativa della Società, rivestono, di fatto o di diritto, funzione di rappresentanza, direzione, amministrazione e/o controllo;
- il personale inquadrato in organico nei limiti in cui prestino la loro attività lavorativa nell'interesse dell'azienda;
- ogni altro soggetto, privato o pubblico, che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaura, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione od opera nell'interesse della Società;

Quinti

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 6 giugno 2001, n. 231

- i fornitori, i consulenti e gli appaltatori, nei limiti in cui il rispetto degli obblighi di cui al presente Codice riguarda direttamente la loro attività.

I Destinatari del Codice Etico hanno l'obbligo di osservarne le disposizioni sia nei rapporti diretti con la Società che nei loro rapporti reciproci e in nessun caso, l'intenzione di agire nell'interesse e/o a vantaggio della Società, giustifica il compimento di azioni, omissioni o comportamenti contrari ai principi e ai valori sanciti dal presente Codice.

2. Obblighi reciproci

Con l'adozione del Codice Etico, la Società si impegna a rispettare e a far rispettare dai Destinatari, nello svolgimento di tutte le proprie attività, le leggi vigenti e non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

Tutti i Destinatari sono tenuti alla conoscenza e al rispetto delle leggi e dei regolamenti interni vigenti in Azienda, nella misura applicabile al loro operato.

Nel rispetto del principio di legalità sopra enunciato, i rapporti aziendali a tutti i livelli dovranno essere ispirati da criteri e comportamenti di lealtà, onestà collaborazione, reciproco dialogo e finalizzati ad una crescita sostenibile del valore creato. In particolare, la Società impronta la propria attività al rispetto dei seguenti parametri di valore:

- **Responsabilità:** implica che tutte le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti nello svolgimento della propria funzione od incarico dai Destinatari siano ispirati alla assunzione di responsabilità individuali, vincolando ogni destinatario a fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e ad agire in modo tale da tutelare la reputazione e il buon nome della Società.
- **Onestà:** l'adesione a principi morali, universalmente riconosciuti come validi, di rettitudine, probità e lealtà nei rapporti con gli operatori commerciali, nei rapporti reciproci tra i destinatari e verso tutti gli *stakeholder*, costituisce valore prioritario ed essenziale della buona gestione aziendale.
- **Correttezza:** il principio di correttezza implica il rispetto dei diritti di tutti i soggetti coinvolti nell'attività della Società. I Destinatari devono sempre conformare la propria condotta alle disposizioni ed alle procedure aziendali nel rispetto delle regole stabilite dalla legge e dai contratti in essere con la Società. I comportamenti dei soggetti apicali (amministratori,

Quinti

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 6 giugno 2001, n. 231

sindaci, dirigenti, ecc.), devono essere sempre improntati alla correttezza ed all'equità, in quanto vengono a costituire dei modelli di riferimento per tutti.

- **Rispetto delle attività dei destinatari:** I Destinatari devono agire con corretta solidarietà, reciproco rispetto, considerazione dell'attività lavorativa/professionale di ognuno, al fine di garantire la più ampia collaborazione, favorire la comunicazione tra tutti gli operatori coinvolti nei processi di lavoro
- **Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro:** L'Azienda ha quale obiettivo primario la garanzia della sicurezza di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, usufruiscono dei servizi del Distretto, siano essi operatori, lavoratori o utenti. La Società investe, pertanto, tutte le risorse necessarie per garantire un'organizzazione e una gestione della sicurezza idonea a prevenire qualsiasi infortunio, nel rispetto della normativa in materia, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale. La Società garantisce, inoltre, che ogni incarico attribuito in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, a soggetti terzi, siano essi consulenti esterni o aziende, venga assegnato esclusivamente in base a comprovate ed adeguate competenze ed esperienze in materia.
- **Tutela dell'ambiente:** la Società riconosce l'importanza del rispetto dell'ambiente e richiede la valutazione, da parte dei Destinatari, dell'impatto ambientale delle proprie decisioni, al fine di minimizzarne gli eventuali effetti negativi. Programma le proprie attività ricercando il migliore equilibrio possibile tra iniziative economiche ed esigenze ambientali;
- **Imparzialità:** la Società basa i propri rapporti verso tutti i portatori di interesse/*stakeholders*, inclusi gli operatori commerciali del Distretto, sulla totale assenza di discriminazioni in merito a sesso, condizione sociale, etnia di appartenenza, religione, convinzioni ideologiche e politiche.
- **Trasparenza:** nella consapevolezza dell'importanza di una corretta informazione sulle proprie attività, la Società si impegna a garantire l'assenza di equivoco, la chiarezza e la parità di accesso alle informazioni relative alle attività aziendali, nella piena tutela della riservatezza dei dati personali eventualmente utilizzati.
- **Verificabilità:** la Società si impegna, nei rapporti di qualsiasi natura e verso qualsiasi

Quinti

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 6 giugno 2001, n. 231

“portatore di interesse”, pubblico o privato, a far sì che ogni operazione e transazione sia correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua, rispettando al contempo gli obblighi derivanti dalla normativa vigente

- **Concorrenza leale:** La Società si impegna al totale rispetto delle leggi in materia di tutela della concorrenza e del mercato e vieta qualsiasi condotta che possa integrare forme di concorrenza sleale. Al fine di garantire un mercato corretto e leale, oltre ad un trasparente rapporto con gli Operatori commerciali del Distretto, L’Azienda riconosce, inoltre, l’importanza del rispetto della normativa a tutela della proprietà industriale, di marchi e brevetti.
- **Omaggistica:** Ogni regalia può essere effettuata esclusivamente dai soggetti espressamente autorizzati dalla Società e non deve eccedere le normali prassi commerciali. Non è inoltre consentito ricevere o effettuare regalie aventi quale unica finalità l’alterazione dell’imparzialità nello svolgimento dell’attività svolta o ricevuta. In ogni caso, la Società vieta l’offerta di regali ad esponenti della Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali, soggetti incaricati di pubblico servizio o pubblici funzionari.
- **Prevenzione del riciclaggio:** La Società richiede massima trasparenza nelle operazioni commerciali e nei rapporti con i propri partner in affari, nel pieno rispetto della normativa in materia di lotta al riciclaggio e ripudia qualsiasi condotta atta a impiegare, sostituire, trasferire, o comunque occultare, somme di denaro di cui si conosca, o si sospetti, la provenienza illecita, interna o esterna alla Società.
- **Sistemi informativi e rispetto del diritto d’autore:** Il sistema informatico ed in generale la tecnologia all’interno della Società deve sempre essere utilizzata solo in relazione allo svolgimento della propria attività lavorativa e nel rispetto della normativa vigente. L’Azienda vieta qualsiasi condotta finalizzata a scaricare sui sistemi informativi in uso presso la Società, software presi a prestito o non autorizzati o comunque duplicare programmi privi della necessaria licenza, in violazione del diritto d’autore. È inoltre vietato un utilizzo dei sistemi informatici e comunicativi che non sia rispettoso delle persone e della loro dignità ed è altresì proibito l’accesso o il download di immagini o file da siti con contenuti offensivi o indecorosi che violano la dignità umana. La Società pone in essere tutte le misure necessarie per la segnalazione di eventuali anomalie, accessi a siti vietati o non autorizzati o altri comportamenti in violazione del diritto d’autore.

Quinti

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 6 giugno 2001, n. 231

- **Tutela della privacy:** L'Azienda tutela la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si è uniformata alle prescrizioni in materia di tutela dei dati personali contenute nel Regolamento UE n. 2016/679 (c.d. General Data Protection Regulation) e dal D.lgs. n. 196/2003 recante il "Codice in materia di protezione dei dati personali". Con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti, L'Azienda ha messo in atto specifiche cautele volte ad informare ciascun dipendente sulla natura dei dati personali oggetto di trattamento da parte dell'Azienda stessa, sulle modalità di trattamento, sugli ambiti di comunicazione e, in generale, su ogni dato relativo alla sua persona. È in ogni caso vietato lo svolgimento di qualsiasi indagine in ordine alle idee, preferenze, gusti personali e, in generale, afferenti alla vita privata dei dipendenti.

3. Principi di condotta nelle relazioni con gli *stakeholders*

Di seguito sono enucleati i principi e i valori che la Società pone a fondamento delle decisioni che influiscono sulle relazioni con le varie categorie di *stakeholders* e che devono caratterizzare i comportamenti di tutte le persone facenti parte della sua organizzazione.

3.1. Rapporti con i Soci

La Società crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, promuove la parità di informazione e garantisce ai soci piena tutela da qualsiasi operazione che possa essere formalizzata dal CdA o dai singoli consiglieri di amministrazione in conflitto di interessi con la Società.

Al contempo, la Società ripudia ogni forma di esercizio occulto di potere gestorio da parte degli azionisti, avendo cura che questi non interferiscano con l'operato del Consiglio d'Amministrazione. I membri del Consiglio di Amministrazione, nel fissare gli obiettivi di impresa, si ispirano ai principi del Codice etico e rifiutano ogni illecita sollecitazione proveniente dall'esterno o dall'interno della compagine sociale.

3.2. Rapporti con le risorse umane

La Società si impegna a mantenere un comportamento orientato alla salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani, alla tutela del lavoro e delle libertà sindacali, della salute

Quinti

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 6 giugno 2001, n. 231

e della sicurezza delle proprie risorse umane e garantisce un ambiente di lavoro nel quale le caratteristiche e gli orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni di alcun genere.

Nell'ambito del rapporto lavorativo instaurato a qualsiasi titolo con la Società, ogni lavoratore dovrà svolgere le proprie mansioni in conformità alle leggi, alle regolamentazioni interne o esterne e alle linee guida del presente Codice sulla base di un impegno personale all'onestà e alla lealtà verso la Società.

Non sono consentiti illeciti condizionamenti e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona nell'ambito di un trattamento equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.

La Società uniforma i propri processi di selezione del personale al rispetto dei principi e valori enunciati nel proprio Codice Etico secondo criteri comparativi basati sul merito e nel rispetto delle leggi vigenti.

La Società, inoltre, prevede l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, uniformando i propri processi decisionali al criterio della ricerca della massima efficienza e del raggiungimento degli obiettivi. A tal fine le risorse umane vengono impiegate seguendo criteri di merito, efficacia ed efficienza, nel rispetto della legge, della contrattazione collettiva applicata e dei principi etici di riferimento.

La Società promuove e valorizza un sistema di formazione e aggiornamento continuo, oltre che professionale, anche etico.

Tutti i lavoratori sono tenuti a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di salute e sicurezza, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando attività svolte ai danni dei beni o delle risorse umane della Società.

E' proibito a tutto il Personale in servizio presso il L'Azienda, l'uso di sostanze stupefacenti e l'assunzione di alcolici durante l'attività lavorativa ed è vietato svolgere le proprie mansioni sotto l'effetto delle sopraccitate sostanze.

3.3. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti con i pubblici ufficiali, gli incaricati di pubblico servizio, gli impiegati pubblici e la Pubblica Amministrazione in generale, sono improntati alla massima trasparenza, lealtà e correttezza.

Quinti

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 6 giugno 2001, n. 231

La Società ripudia la corruzione in ogni sua forma ed esige dai propri collaboratori, la rigorosa astensione da comportamenti idonei ad influire sul buon andamento e l'imparzialità della Pubblica Amministrazione, specie se volti ad ottenere per sé, per la Società o per i Soci o gli Utenti dell'Azienda qualsiasi indebito vantaggio.

In particolare, sarà considerata in contrasto con le prescrizioni del Codice e, quindi, elusiva del modello di organizzazione, gestione e controllo del rischio di reato adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/01, ogni forma di illecita pressione esercitata nei confronti di esponenti della P.A. chiamati ad adottare provvedimenti di interesse per il L'Azienda e per le dinamiche commerciali che vi si instaurano.

Inoltre, è vietato offrire pagamenti impropri, offrire o procurare omaggi e servizi non dovuti, o qualsiasi altro vantaggio a funzionari pubblici, dipendenti delle istituzioni pubbliche, per loro stessi o per i loro parenti e familiari. Nei rapporti con i funzionari pubblici è vietato farsi rappresentare da consulenti o terzi che possano trovarsi in conflitto di interesse con l'amministrazione stessa. E' vietata qualsiasi condotta che, attraverso raggiri, miri a far conseguire a persone e/o alla Società indebiti vantaggi a fronte di ingiusti danni o esborsi al patrimonio di istituzioni pubbliche, dello Stato o della Regione.

Le prescrizioni indicate in precedenza non devono essere eluse ricorrendo a forme diverse di aiuti e contribuzioni che, sotto la veste di incarichi, consulenze, pubblicità, etc., abbiano analoghe finalità di quelle vietate.

La Società è dunque impegnata attivamente a:

- rappresentare i propri interessi e posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- evitare falsificazioni e/o alterazioni dei rendiconti o dei dati documentali al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per la Società.

In occasione di verifiche o ispezioni da parte delle autorità pubbliche competenti, i destinatari, devono adottare un atteggiamento di massima disponibilità e collaborazione nei confronti degli organi ispettivi e di controllo. In tali ipotesi, la Società ribadisce l'obbligo in capo a tutti i destinatari di collaborare alle richieste degli organi di giustizia e/o di polizia con dichiarazioni vere e non omissive, fornendo tutte le informazioni necessarie per l'accertamento dei fatti.

3.4. Rapporti con i fornitori, consulenti e appaltatori

Tutti gli acquisti della Società devono essere effettuati con lealtà, integrità, riservatezza e diligenza, garantendo nel processo di approvvigionamento l'osservanza di tutte le disposizioni, procedure e prassi societarie rilevanti.

I destinatari coinvolti nel processo di acquisto, nella stipula di contratti o nel conferimento di incarichi di qualsiasi natura per conto della Società, devono improntare il loro agire al rispetto dei principi di imparzialità ed indipendenza nell'esercizio delle funzioni espletate, nonché essere liberi da obblighi personali verso i fornitori, appaltatori e/o consulenti, astenendosi dal porre in essere condotte nelle quali possa anche solo potenzialmente essere ravvisata una situazione di conflitto di interessi, ovvero configurare ipotesi di reato od altri illeciti.

Gli stessi Destinatari dovranno provvedere a segnalare immediatamente all'Organismo di Vigilanza (v. *infra* § 6.1) qualsiasi tentativo di alterazione dei normali rapporti commerciali posti in essere dalle controparti.

3.5. Rapporti con i Media

Ogni comunicazione rivolta all'esterno, realizzata in forma documentale, radiotelevisiva, informatica o orale, viene veicolata a mezzo dell'Ufficio Stampa della Società e realizzata nel rispetto dell'ordinamento e della disciplina preposta a regolare le singole condotte professionali.

Ciascun destinatario è tenuto al rispetto dei principi enunciati nel presente Codice Etico in ogni occasione in cui, a qualsiasi titolo, intrattenga rapporti con i mass-media o effettui tramite questi qualsivoglia dichiarazione comportante anche solo potenzialmente un qualsiasi riflesso sull'immagine della Società.

3.6. Rapporti con organizzazioni politiche

La Società non eroga in alcun modo contributi a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni che abbiano finalità politiche e/o sindacali, a loro rappresentanti e/o candidati, che non siano consentiti in base alla normativa vigente.

Quinti

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 6 giugno 2001, n. 231

4. Conflitti di interesse

Ogni operazione posta in essere dalla Società deve essere trasparente ed escludere qualsiasi situazione di conflitto di interessi. Nell'ipotesi in cui siano individuate situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, ciascun soggetto coinvolto è tenuto ad astenersi dal porre in essere la condotta in conflitto, dandone tempestiva comunicazione, così come previsto dalla legge.

E' vietato qualsiasi comportamento finalizzato a trarre vantaggio dalla propria posizione al fine di favorire se stessi o terzi, a danno o a svantaggio della Società.

In linea generale, i Destinatari devono privilegiare gli interessi della Società rispetto ad ogni altra situazione che possa comportare un beneficio personale, reale o potenziale, per se stessi o per i propri familiari.

5. Gestione delle risorse finanziarie e bilancio

5.1. Gestione delle risorse finanziarie

La gestione delle risorse finanziarie avviene nel rigoroso rispetto delle deleghe conferite all'interno dell'Azienda, nonché di eventuali specifiche autorizzazioni per il compimento di particolari operazioni.

Tutti i dipendenti dell'Azienda devono garantire sempre e comunque:

- la verità, completezza e tempestività delle informazioni contabili;
- che ogni operazione o transazione sia autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua;
- l'accurata registrazione contabile e tracciabilità di ciascuna operazione.

5.2. Bilancio

Nella formazione del bilancio o di altri documenti similari, il vertice societario e tutti i destinatari comunque coinvolti in tale attività devono:

- rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria con verità, chiarezza e completezza;
- facilitare in ogni modo lo svolgimento delle attività di controllo sia interne che esterne;

Quinti

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 6 giugno 2001, n. 231

- presentare all'assemblea atti e documenti completi e corrispondenti alle registrazioni contabili;
- fornire agli Organi di Vigilanza informazioni corrette e complete sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria.

5.3. Adempimenti tributari

La Società si impegna ad effettuare con completezza e trasparenza tutti gli adempimenti tributari previsti a suo carico dalla normativa vigente e a collaborare, ove previsto, con l'Amministrazione finanziaria. Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte rappresentano comportamenti non solo obbligatori sotto un profilo giuridico ma anche ineludibili nell'ambito della responsabilità sociale dell'azienda.

Pertanto, è assolutamente contraria all'interesse della Società ogni violazione penale della normativa tributaria.

6. Modalità di attuazione e programma di vigilanza

La Società si impegna a portare a conoscenza di tutti i destinatari il contenuto del presente Codice con ogni mezzo utile e idoneo ed a renderlo comprensibile e conoscibile, a tutti i soggetti coinvolti nella propria attività. A tal fine, il Codice etico viene pubblicato sul sito internet aziendale e reso accessibile ai terzi interessati.

La Società prevede altresì, nei contratti con i terzi, l'introduzione di apposite clausole contrattuali e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte a formalizzare l'impegno al rispetto del Codice Etico della Società.

La Società si impegna a definire le responsabilità e ad attivare procedure, pratiche o istruzioni per assicurare che i valori sopra indicati siano rispecchiati dai comportamenti concreti di tutti i Destinatari prevedendo, ove del caso, apposite sanzioni per le eventuali violazioni. L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei propri dipendenti e/o collaboratori e di tutti i consulenti e/o professionisti che operano per conto della Società. Pertanto, l'applicazione del presente Codice rientra tra le responsabilità personali di ciascun Destinatario.

Quinti

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 6 giugno 2001, n. 231

Questi, una volta informato, non potrà invocare a giustificazione della propria inosservanza la mancata conoscenza del Codice o l'aver ricevuto istruzioni contrarie da qualsivoglia altro esponente della Società.

I valori ed i principi contenuti nel Codice Etico saranno oggetto di opportuna formazione del Personale, mirata a creare condivisione sui contenuti e fornendo strumenti di consapevolezza e di conoscenza dei meccanismi e delle procedure per tradurre i principi etici in comportamenti da tenersi concretamente nell'operatività quotidiana.

6.1. Organismo di Vigilanza

La Società, in conformità all'art. 6, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 231/2001, istituisce al proprio interno un organo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dell'intero sistema di prevenzione dei reati, denominato Organismo di Vigilanza, le cui caratteristiche sono contenute nel documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Tale organismo è indipendente dal Consiglio di Amministrazione, distinto da tutti gli altri organi e funzioni dell'Ente e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo anche in relazione all'attuazione del Codice etico.

Nell'esercizio delle sue funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

- verificare l'applicazione ed il rispetto del Codice e promuovere il miglioramento continuo dell'etica nell'ambito della Società;
- fornire supporto ai Destinatari nell'interpretazione ed attuazione del Codice;
- predisporre programmi di formazione dei destinatari finalizzati alla migliore conoscenza degli obiettivi e dei contenuti del Codice etico e delle conseguenze delle sue eventuali violazioni;
- ricevere ed analizzare le segnalazioni di violazioni del Codice, promuovendo le verifiche più opportune;
- accertare le violazioni del Codice;
- proporre al CdA le modifiche ed integrazioni da apportare al Codice.

Tali attività sono effettuate disponendo del libero accesso a tutta la documentazione ritenuta utile.

6.2. Controlli Interni

Oltre all'attività di controllo svolta dall'Organismo di Vigilanza, L'Azienda promuove l'esercizio di controlli interni allo scopo di indirizzare, gestire e verificare le attività della Società e assicurare il rispetto dei principi enunciati nel presente Codice Etico, delle leggi e delle procedure aziendali.

7. Sistema Sanzionatorio

La violazione delle disposizioni del Codice Etico, debitamente accertata, costituisce ragione valida e sufficiente per l'applicazione di sanzioni disciplinari a carico del soggetto responsabile della violazione stessa.

7.1. Obbligo di segnalazione di violazioni

I destinatari del presente Codice sono tenuti a segnalare, per iscritto e in forma non anonima, ogni eventuale inosservanza del medesimo di cui abbiano conoscenza all'organismo di vigilanza – secondo le modalità che saranno da questi indicate (e-mail, posta ordinaria, ecc.) – che provvederà a valutare la segnalazione impegnandosi ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. Le segnalazioni presentate in buona fede non potranno comportare ripercussioni negative o ritorsioni ai danni del segnalante, anche nel caso in cui le stesse dovessero risultare infondate.

In particolare, nell'ipotesi in cui la segnalazione abbia ad oggetto ordini, direttive, istruzioni o compiti contrastanti con la disciplina di cui al presente Codice etico impartiti al personale dipendente dai rispettivi responsabili aziendali, l'organismo di vigilanza ha l'obbligo di prendere in considerazione anche segnalazioni pervenute in forma anonima.

7.2. Determinazione delle sanzioni

La violazione dei principi fissati nel presente Codice lede il rapporto di fiducia tra la Società ed il trasgressore e viene perseguita, con tempestività ed immediatezza, attraverso procedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale delle condotte assunte e/o dall'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un'ipotesi di reato.

Quinti

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 6 giugno 2001, n. 231

In particolare, l'osservanza del Codice Etico costituisce parte integrante del mandato conferito agli organi sociali e ai procuratori - che sono passibili di sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'inosservanza - nonché delle obbligazioni contrattuali assunte dalla società mandataria.

E' opportuno ricordare che qualsivoglia violazione potrebbe essere fonte di grave danno economico per la Società, e ciò in base ai principi generali in tema di responsabilità civile, nonché in conseguenza dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 che disciplina la responsabilità delle persone giuridiche per illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Ciò posto, oltre all'applicazione delle sanzioni disciplinari, la Società si riserva la facoltà di intraprendere ogni altra azione necessaria a tutela dei propri interessi.

8. Politica Di Whistleblowing

I dipendenti, collaboratori, dirigenti, amministratori, sindaci nonché chiunque, nell'ambito delle proprie mansioni lavorative, venga a conoscenza di condotte illecite fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società che possano danneggiare l'organizzazione, gli utenti, gli azionisti o altri portatori di interesse, ha il dovere di segnalarlo all'Organismo di Vigilanza.

Qualora il Segnalante scelga di indicare le proprie generalità, ne è garantita la riservatezza.

L'azienda assicura la protezione del segnalatore da ogni atto di ritorsione o discriminazione attraverso la protezione della sua identità personale.

In caso di violazione delle misure di tutela del segnalante ovvero di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate, la Società applicherà le sanzioni disciplinari previste dal sistema disciplinare dalla Stessa adottato.

Casa delle direzioni
10.01.2023

QUINTI SEDUTE srl
Via Cassia, Parco Il Granaio
52047 Marciano della Chiana AR
P.Iva: 02138850512

Quinti Sedute s.r.l.
L'amministratore Unico
Via Cassia, Parco Il Granaio
52047 Marciano della Chiana (Ar)
P.IVA 02138850512

Quinti

POLICY DIVERSITA' E INCLUSIONE

Quinti

**POLICY
DIVERSITA' E INCLUSIONE**

QUINTI SEDUTE srl

Via Cassia, Parco Il Granaio

52047 Cesa, Arezzo, Italy

+39 0575 66970

P.Iva: 02138850512

info@quinti.com

www.quinti.com

Quinti

POLICY DIVERSITA' E INCLUSIONE

INDICE

1. POLITICA SU DIVERSITA' E INCLUSIONE	
1.1. Finalità.....	3
1.2. Il nostro impegno.....	3
1.3. Destinatari ed ambito di applicazione	4

1. POLITICA SU DIVERSITA' E INCLUSIONE

Valorizzare il capitale umano secondo criteri meritocratici, competenze professionali, correttezza di comportamento, onestà e fiducia, favorendo altresì un ambiente di lavoro inclusivo e aperto alle

Quinti

POLICY DIVERSITA' E INCLUSIONE

diversità, sono i criteri cui **QUINTI SEDUTE srl - Via Cassia, Parco Il Granaio - 52047 Cesa, Arezzo, Italy - P.Iva: 02138850512** (di seguito, in via breve, denominata “**QUINTI SEDUTE**” o “Società” o “Azienda”, si ispira nel definire le proprie politiche del personale

1.1. Finalità

Ognuno è un individuo, unico e diverso con la propria personalità, storia e competenze. **QUINTI SEDUTE** riconosce le diversità dei propri dipendenti come un fattore di successo e ne valorizza quotidianamente le esperienze, le capacità e le qualità.

La diversità include tutte quelle differenze che rendono gli individui unici.

QUINTI SEDUTE crede che la diversità, in tutte le sue manifestazioni, sia un vantaggio strategico in quanto porta arricchimento e apertura culturale, favorendo un ambiente di lavoro inclusivo volto alla collaborazione ed alla creatività. Il valore delle diversità in azienda si concretizza incoraggiando ogni persona ad esprimersi liberamente per poter realizzare il proprio potenziale e aumentare la propria motivazione.

In **QUINTI SEDUTE** ciascuno può raggiungere le proprie ambizioni in linea con le ambizioni della Società.

La Politica sulla diversità e l'inclusione, in linea con quanto definito nel Codice Etico, si applica a tutti i dipendenti, ai collaboratori, ai candidati in fase di selezione, agli appaltatori e ai fornitori della Società. Inoltre, chiunque svolga attività per **QUINTI SEDUTE** si impegna a rispettare tutte le leggi ed i regolamenti vigenti in materia.

1.2. Il nostro impegno

La Società riconosce nelle persone la risorsa più importante per lo svolgimento delle proprie attività e si impegna a garantire, in ogni fase del rapporto di lavoro, dal processo di selezione all'attribuzione dei ruoli, dalla crescita professionale, fino alla conclusione del rapporto, pari opportunità, evitando qualsiasi forma di discriminazione in materia di occupazione o impiego e promuovendo una cultura in cui le persone riconoscano il valore che una forza lavoro diversificata e inclusiva comporta.

Non è tollerata nessuna forma di discriminazione sulla base di etnia, razza, colore della pelle, genere, orientamento sessuale, religione, nazionalità, età, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, stato di salute e qualsiasi altro stato sociale o caratteristica personale.

Pertanto, la Società:

- si impegna a creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, associativa o individuale, qualsiasi tipo di violenza o molestia, sia sessuale che basata sulla diversità personale, politica e culturale.

Quinti

POLICY DIVERSITA' E INCLUSIONE

- Intende promuovere una cultura inclusiva, basata sul reciproco rispetto, che coinvolga tutte le persone e offra l'opportunità di sviluppare il proprio talento.
- Persegue una politica di selezione del personale volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità. Tale politica si declina attraverso una valutazione trasparente delle competenze e delle capacità. Qualsiasi opportunità di carriera o avanzamento professionale sarà gestito senza alcun tipo di discriminazione e nel rispetto delle diversità.
- Si impegna altresì nella formazione e nella promozione delle persone, migliorando lo sviluppo professionale delle proprie risorse, ispirando tutti i dipendenti a raggiungere il loro pieno potenziale e supportando la condivisione delle migliori pratiche in tutta l'organizzazione.
- Persegue l'obiettivo di assicurare che tutti i dipendenti e i collaboratori trattino gli altri, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità, mostrando una condotta che rifletta l'inclusione e sostenga i valori della Società.

QUINTI SEDUTE vuole assicurarsi di poter utilizzare efficacemente le capacità di tutti i propri dipendenti attingendo alla sua variegata serie di talenti, consapevole che persone con esperienze e competenze diverse possono creare valore.

QUINTI SEDUTE si impegna a rispettare pienamente tutte le normative in tema di diversità e inclusione, nonché le best practices dei paesi in cui la Società opera.

1.3. Destinatari ed ambito di applicazione

Tutto il personale è tenuto a rispettare i principi contenuti nella presente politica in tutti i rapporti con colleghi, clienti fornitori e nei confronti di tutti coloro con cui si entra in contatto nello svolgimento della propria attività.

Particolare responsabilità per l'applicazione, la diffusione e l'implementazione della politica di diversità e inclusione è attribuita al management coinvolto, per ragioni d'ufficio, nella gestione quotidiana dei dipendenti e nella loro supervisione nonché nel processo di assunzione, selezione, promozione e formazione degli stessi.

1.4. Approvazione ed aggiornamento della Policy

L'Amministratore Unico approva il presente documento.

Quinti

POLICY DIVERSITA' E INCLUSIONE

La Politica Diversità e Inclusione integra e specifica gli elementi fondamentali del **Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 6 giugno 2001, n. 231** a presidio delle tematiche descritte nel presente documento.

La presente Policy è soggetta a controllo e revisione periodica da parte della funzione Qualità & Compliance. Qualora le normative nazionali e internazionali, cui si fa riferimento in qualità di best practices, siano soggette a cambiamenti o interpretazioni giurisprudenziali o comunque ove ve ne sia la necessità, tale Politica sarà revisionata in tal senso.

Casa delle Chianuse
10.01.2023

QUINTI SEDUTE srl
Via Cassia, Parco Il Granaio
52047 Marciano della Chiana AR
P.Iva: 02138850512

L'amministratore Unico
Mario Quinti
Quinti Sedute s.r.l.
unipersonale
Via Cassia "Parco Il Granaio"
52047 Marciano della Chiana (Ar)
P.IVA 02138850512

Quinti

ATTO DI ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001

Il sottoscritto Mirko Quinti, in qualità di Amministratore Unico di QUINTI SEDUTE S.r.l., con sede legale in Via Cassia, Parco Il Granaio – 52047 Cesa (AR), P. IVA 02138850512,

VISTO il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231;

VISTO il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto in relazione alla struttura e all'attività aziendale;

VISTO il Codice Etico e la Policy Diversità e Inclusione adottati dalla Società;

CONSIDERATA l'opportunità di dotarsi di un sistema idoneo a prevenire i reati;

DELIBERA

1. di adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
2. di dichiarare il Codice Etico e la Policy Diversità e Inclusione parti integranti del Modello;
3. di impegnarsi alla diffusione del Modello presso dipendenti e collaboratori;
4. di demandare all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sull'efficace attuazione del Modello.

Cesa (AR), 10.01.2023

L'Amministratore Unico
Quinti Sedute s.r.l.
unipersonale

Via Cassia, Parco Il Granaio
52047 Marciano della Chiana (Ar)
P.IVA 02138850512

ATTO DI NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Il sottoscritto Mirko Quinti, in qualità di Amministratore Unico di QUINTI SEDUTE S.r.l., con sede legale in Via Cassia, Parco Il Granaio – 52047 Cesa (AR), P. IVA 02138850512,

PREMESSO CHE

- la Società ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001;
- ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 è necessario istituire un Organismo di Vigilanza;

NOMINA

quale Organismo di Vigilanza monocratico il Dott. Fabrizio Giuliani, nato a Arezzo il 20 maggio 1963, residente a Cortona (Ar) C. S. Pergo 727, codice fiscale GLNFRZ63E20A390B, iscritto al Registro dei Revisori Legali al n. 86461, che accetta l'incarico dichiarando il possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza, , e continuità di azione.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di iniziativa e controllo, con accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

La durata dell'incarico è fissata in anni 5, salvo revoca anticipata per giusta causa.

Cesa (AR), 10.01.2023

Quinti Sedute s.r.l.
Amministratore Unico
unipersonale
Via Cassia "Parco Il Granaio"
52047 Marciano della Chiana (Ar)
P.IVA C. 02138850512

Per accettazione
L'Organismo di Vigilanza

Quinti

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 6 giugno 2001, n. 231
Rev.02 – 23.03.2025

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello 231") è adottato da QUINTI SEDUTE S.r.l., azienda operante nel settore della produzione di sedute e arredi, tenuto conto delle dimensioni aziendali, dell'organizzazione interna e delle policy già adottate.

1. Profilo aziendale

Ragione sociale: QUINTI SEDUTE S.r.l.
Sede legale: Via Cassia, Parco Il Granaio – 52047 Cesa (AR)
Settore di attività: Produzione di sedute e arredi
Numero dipendenti: 31
Presenza femminile: 10 dipendenti (circa 32%)

2. Quadro normativo di riferimento

Il presente Modello è adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che disciplina la responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi nel loro interesse o vantaggio da soggetti apicali o sottoposti.

Il Modello integra e coordina le policy aziendali già in essere, che ne costituiscono parte integrante.

Certificazioni e policy adottate:

- Certificazione di parità di genere UNI/PdR 125:2022
- Codice Etico aziendale
- Policy Diversità e Inclusione

3. Finalità del Modello 231

Il Modello 231 ha lo scopo di:

- prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- diffondere una cultura della legalità e dell'etica d'impresa;
- rafforzare il sistema di controllo interno;

Quinti

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 6 giugno 2001, n. 231
Rev.02 – 23.03.2025

- tutelare l'azienda nei rapporti con clienti pubblici e privati.

4. Integrazione con Codice Etico e Policy Diversità e Inclusione

Il Codice Etico e la Policy Diversità e Inclusione costituiscono parte integrante del presente Modello 231.

Il Codice Etico definisce i principi di legalità, correttezza, trasparenza, imparzialità e responsabilità nei rapporti con dipendenti, Pubblica Amministrazione, clienti, fornitori e stakeholder.

La Policy Diversità e Inclusione rafforza i presidi organizzativi volti a prevenire discriminazioni, molestie e comportamenti non conformi ai valori aziendali.

La certificazione UNI/PdR 125:2022 ratifica in maniera oggettiva

5. Mappatura dei rischi e attività sensibili

In relazione all'attività svolta, sono state individuate come attività sensibili:

- rapporti con la Pubblica Amministrazione e società a controllo pubblico;
- partecipazione a gare e gestione di appalti;
- gestione amministrativa, contabile e finanziaria;
- salute e sicurezza sul lavoro;
- gestione ambientale;
- gestione delle risorse umane.

6. Protocolli e controlli preventivi

La Società ha adottato protocolli idonei a:

- garantire la tracciabilità delle decisioni;
- prevenire conflitti di interesse;
- disciplinare i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- assicurare il rispetto delle normative in materia di lavoro, sicurezza e ambiente.

Quinti

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 6 giugno 2001, n. 231
Rev.02 – 23.03.2025

7. Organismo di Vigilanza

È istituito un Organismo di Vigilanza monocratico, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'OdV vigila sull'effettiva applicazione del Modello, del Codice Etico e delle policy aziendali.

8. Sistema disciplinare e whistleblowing

La violazione del Modello, del Codice Etico o delle policy aziendali comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari proporzionate.

La Società garantisce sistemi di segnalazione (whistleblowing) nel rispetto della riservatezza e della tutela del segnalante.

9. Formazione e diffusione del Modello

Il Modello è diffuso a tutto il personale ed è oggetto di attività formative periodiche, con particolare riferimento ai soggetti esposti a rischio.

10. Adozione e aggiornamento

Il presente Modello è approvato dall'Organo Amministrativo ed è soggetto ad aggiornamento periodico.

Data: 23.03.2025

L'Amministratore Unico

QuintiSedute s.r.l.
unipersonale
Via Cassia "Parco il Granaio"
52047 Marciano della Chiana (Ar)
P.IVA 02138850512

**CERTIFICATO N.
CERTIFICATE N. 0404.2025**

SI CERTIFICA CHE IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE DI
WE HEREBY CERTIFY THAT THE GENDER EQUALITY SYSTEM OPERATED BY

QUINTI SEDUTE SRL

VIA CASSIA - PARCO IL GRANAIO FRAZ. CESA - 52047 MARCIANO DELLA CHIANA (AR) Italy

UNITA' OPERATIVE / OPERATIVE UNITS

VIA CASSIA - PARCO IL GRANAIO FRAZ. CESA - 52047 MARCIANO DELLA CHIANA (AR) Italy

È CONFORME ALLA NORMA / IS IN COMPLIANCE WITH THE STANDARD

UNI/PdR 125:2022



PER LE SEGUENTI ATTIVITA' / FOR THE FOLLOWING ACTIVITIES

Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo in relazione a: Progettazione e produzione di sedie confezionate in tessuto e/o in pelle per ufficio e contract attraverso i processi di taglio, cucitura, tappezzeria e assemblaggio. Commercializzazione di complementi di arredo
Measures to ensure gender equality in the workplace in relation to: Design and production of chairs, made in fabric and/or leather for office and contract, through the processes of cutting, sewing, upholstery and assembly. Trade of furniture fittings

IL PRESENTE CERTIFICATO E' SOGGETTO AL RISPETTO DEL
REGOLAMENTO PER LA CERTIFICAZIONE DEI SISTEMI DI GESTIONE
*THE USE AND THE VALIDITY OF THE CERTIFICATE SHALL SATISFY THE
REQUIREMENTS OF THE RULES FOR CERTIFICATION OF MANAGEMENT SYSTEMS*

DATE:	PRIMA CERTIFICAZIONE FIRST CERTIFICATION	EMISSIONE CORRENTE CURRENT ISSUE	SCADENZA EXPIRY
	22-03-2025	22-03-2025	21-03-2028



IMQ S.p.A. - VIA QUINTILIANO, 43 - 20138 MILANO ITALY
Management Systems Division - Flavio Ornago



MS N° 0005MS

Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento EA, IAF e ILAC
Signatory of EA, IAF and ILAC Mutual Recognition Agreements

La validità del certificato è subordinata a sorveglianza annuale e riesame completo del Sistema di Gestione con periodicità triennale
The validity of the certificate is submitted to annual audit and a reassessment of the entire management System within three years



www.cisq.com

CISQ è la Federazione Italiana di Organismi di
Certificazione dei sistemi di gestione aziendale. CISQ
is the Italian Federation of management system
Certification Bodies.

POLITICA AZIENDALE

La Direzione si impegna a creare e a vivere in un ambiente inclusivo e diversificato.

La Società è fermamente convinta che questo agire porterà crescita a livello di azienda e di team pertanto, è nel suo interesse, promuovere la diversità inclusiva e continuare a promuovere un luogo di lavoro senza discriminazioni, individuando nella parità di genere, il nucleo centrale del progetto. Il nostro obiettivo è garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, siano offerte pari opportunità e che la nostra organizzazione rappresenti al meglio i nostri consumatori e la nostra società. Attraverso l'inclusione creiamo un ambiente di lavoro in cui ogni individuo viene rispettato e valorizzato e può rappresentare sé stesso all'interno dell'organizzazione, ovvero nel luogo in cui vengono abbracciati i loro diversi punti di vista, le prospettive e l'unicità di ognuno.

La nostra organizzazione, come stabilito nello scopo del sistema di gestione di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione. In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

La società crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre creare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

Per questi motivi Quinti si impegna da sempre a:

- creare un ambiente in cui si celebra l'unicità di ogni persona e nel quale il contributo di ciascun membro del team viene riconosciuto e valorizzato;
- assicurare che tutti siano trattati con dignità e rispetto, a non tollerare alcuna forma di intimidazione, bullismo, molestie, incluse molestie sessuali o maltrattamenti di dipendenti sul posto di lavoro o in situazioni lavorative e a disciplinare coloro che violano queste pratiche;
- incoraggiare chiunque senta di essere stato soggetto a tali intimidazioni, discriminazioni, molestie o maltrattamenti affinché esponga le proprie preoccupazioni sentendosi protetto da ogni potenziale forma di ritorsione;
- esaminare regolarmente tutte le pratiche e procedure in termini di assunzioni e sviluppo in modo che l'equità sia sempre mantenuta.

Di conseguenza, tutte le decisioni relative alla selezione, all'assunzione, alle promozioni, alle politiche retributive, alle decisioni riguardanti lo sviluppo dei dipendenti, come la formazione, e tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro, vengono considerate indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere. Siamo contrari a tutte le forme di discriminazione

Tutti i Lavoratori, indipendentemente dal fatto che siano part-time, a tempo pieno o temporanei, sono trattati in modo equo e con rispetto.

La meta perseguita è creare un ambiente di lavoro in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte professionali e di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra Società

Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale. La strategia persegue il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità. Seppur incentrata su azioni condotte all'interno del mondo Danone, la strategia è coerente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

La presente Politica è rivolta a tutti i lavoratori e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Risultati sulla base della soddisfazione delle parti interessate L'organizzazione intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, guarda a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- I. Selezione ed assunzione (recruitment)
- II. Gestione della carriera
- III. Equità salariale
- IV. Genitorialità, cura
- V. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- VI. Prevenzione abusi e molestie

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento degli scopi sopra evidenziati, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuna delle aree sopra indicate.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- ⇒ I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022, rimuovendo eventuali pregiudizi
- ⇒ Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti interessate principali ai concreti risultati del sistema

Le policy/procedure per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono:

1. Selezione ed assunzione
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
6. Prevenzione abusi e molestie

1. PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE

La Società si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia:

esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati

Quinti non permette che durante i colloqui siano effettuate domande/richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura

2. GESTIONE DELLA CARRIERA E SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Quinti si impegna ad includere la dimensione e ad offrire pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali; a rivolgere opportunità di carriera ed i programmi di sviluppo professionale a tutti i suoi dipendenti indistintamente senza alcuna disparità di genere

La Società promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato. L'azienda si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere.

3. EQUITÀ SALARIALE

La politica di remunerazione di Quinti contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione

La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

4. GENITORIALITÀ E CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento;

La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;

Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;

I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento

5. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

Le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;

L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;

L'organizzazione adotta un piano di Welfare completo e attento alla gestione della maternità/paternità e cura della persona

6. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

La Società si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno di Quinti.

L'azienda è impegnata a:

individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro (TU 81);
adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
garantire un canale di segnalazione anonimo

individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione;
verificare presso i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti con tali intendendosi quelli definiti in modo puntuale ed esteso come tali dalla Convenzione 190;
valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere;

La politica sulla parità di genere è comunicata all'interno dell'organizzazione.

La corretta e completa comprensione ed attuazione della politica sulla parità di genere e collegate viene sistematicamente verificata nell'ambito delle attività di formazione e di audit interno.

Allo scopo di assicurare una corretta applicazione del Sistema di Gestione per la Parità, la Direzione si impegna a mettere a disposizione le risorse necessarie per sensibilizzare tutto il personale verso l'assoluto rispetto delle prescrizioni.

QUINTI SEDUTE srl
Via Cassia, Parco Il Granaio
52047 Marciano della Chiana AR
P.Iva: 02138850512

L'amministratore Unico
Mirko Quinti

02.01.2025
Casa della Chiana

