# POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

# in conformità alla Norma SA8000®:2014

**Elenco delle revisioni**

| Revisione | Data | Oggetto della Revisione |
|---|---|---|
| 00 | 14.02.2025 | Prima Emissione |
| | | |
| | | |

L'Alta Direzione ha assunto su di sé l'impegno ad operare coerentemente con i principi dello standard SA8000 attraverso metodi e sistemi trasparenti finalizzati a rilevare e soddisfare le aspettative dei principali stakeholder: clienti, fornitori e il personale dipendente.

La coerenza della Politica per la responsabilità sociale con le strategie aziendali in atto viene valutata dalla Direzione e periodicamente riesaminata per verificarne la congruità con le logiche aziendali.

L'adeguatezza è garantita dalle verifiche di parte terza indipendente.

Con la certificazione SA8000, e con il progetto di miglioramento continuo ad essa connesso, la Direzione ha formalmente assunto la responsabilità in quanto ai seguenti impegni:

- rispettare le leggi nazionali, quelle comunitarie e quelle internazionali in materia di lavoro e di diritti dei lavoratori, ottemperando alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali ed alle loro interpretazioni;
- mantenere nel tempo i requisiti di responsabilità sociale e adeguarsi a nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- garantire il monitoraggio periodico ed il miglioramento continuo del sistema di gestione implementato definendo, nell'ambito delle riunioni del Comitato Etico, obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento anche attraverso un panel di indicatori significativi;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione ed informazione in materia di etica e responsabilità sociale;
- sensibilizzare i fornitori ai principi di responsabilità sociale dello standard SA8000;
- realizzare audit di prima parte atti ad accertare il rispetto dei requisiti sociali, quindi adottare tutte le eventuali azioni correttive e preventive necessarie;
- documentare e comunicare ai portatori d'interesse l'impegno in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa anche attraverso la redazione del Bilancio Sociale.

Sono stati designati il Rappresentante della Direzione della SA8000 ed eletto il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000.

È stato istituito il Social Performance Team che rappresenta l'organismo preposto ad implementare e monitorare il Sistema di Gestione SA8000.

| **La Norma** | | **L'impegno dell'organizzazione** |
|---|---|---|
| **1.Lavoro Infantile** | Non è possibile usufruire, o favorire l'utilizzo, del lavoro infantile; vanno stabilite procedure per il recupero dei bambini che dovessero essere stati impiegati fornendo in particolare aiuto perché possano frequentare la scuola; vanno stabilite procedure che possano comunque promuovere la frequenza scolastica; devono essere evitate situazioni di rischio. | Sono state previste ed attuate apposite procedure per garantire che:<br>- non venga assunto nessun dipendente di età inferiore ai 16 anni;<br>- sia diffusa la conoscenza della propria politica etica sia ai lavoratori che agli stakeholder<br>- venga attuato un monitoraggio sui nostri fornitori per non diventare complici dello sfruttamento del lavoro infantile. |
| **2.Lavoro Obbligato** | Non è possibile usufruire, o favorire l'utilizzo, di lavoro forzato e obbligato; in particolare, al momento dell'inizio dell'impiego non può essere richiesto di lasciare depositi. | Non richiediamo al personale assunto in nessun caso depositi in denaro o documenti di identità in originale.<br>Non facciamo uso di telecamere o vigilanza che attui forme di controllo sui lavoratori nello svolgimento delle loro mansioni.<br>Respingiamo qualsiasi forma di coercizione nei confronti del personale. |
| **3.Salute e Sicurezza** | È necessario garantire che il luogo di lavoro sia salubre e sicuro; deve essere nominato un rappresentante della direzione per la sicurezza e la prevenzione; va assicurata a tutto il personale adeguata formazione; vanno individuati ed affrontati i potenziali rischi per la salute | Garantire la sicurezza sul lavoro è un nostro dovere, pertanto:<br>- abbiamo ottemperato agli obblighi imposti dalla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro;<br>- abbiamo nominato il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione;<br>- garantiamo la possibilità ai lavoratori di eleggere il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;<br>- abbiamo previsto la consegna di materiale informativo alle nuove assunzioni;<br>- effettuiamo formazione periodica a tutto il personale e forniamo materiale informativo;<br>- abbiamo fornito e forniamo gratuitamente a tutti i lavoratori i dispositivi di protezione individuale;<br>- abbiamo nominato gli Addetti al primo |

| | | |
|---|---|---|
| | | soccorso;<br>- abbiamo nominato gli Addetti al servizio prevenzione incendi;<br>- abbiamo un rapporto contrattuale con ditte qualificate per gli interventi di manutenzione. |
| **4.Libertà di Associazione e diritto alla contrattazione** | I lavoratori hanno diritto di aderire e di formare sindacati di propria scelta; hanno diritto alla contrattazione collettiva; i rappresentanti dei lavoratori non possono essere discriminati sul luogo di lavoro e devono poter comunicare con gli associati; nel caso i diritti associativi siano limitati per legge essi vanno facilitati<br>mediante l'uso di mezzi alternativi | Garantiamo a tutti i lavoratori:<br>- il rispetto dei diritti sindacali;<br>- la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato. |
| **5.Discriminazione** | Non possono essere attuate discriminazioni in relazione a: razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione; non sono permessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi. | Le assunzioni del personale vengono fatte sulla base della competenza, esperienza ed istruzione. Le retribuzioni sono calcolate in base alle mansioni svolte in applicazione del CCNL.<br>La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti; gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali.<br>I licenziamenti sono effettuati solo nei casi consentiti dalla legge. |
| **6.Procedure disciplinari** | Non possono essere utilizzate, né tollerate, punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale. | Rifiutiamo tutte le pratiche disciplinari non previste dal CCNL e dallo STATUTO DEI LAVORATORI. Se inevitabile, ci limitiamo ad applicare le sanzioni disciplinari come previsto dal CCNL, al fine di mantenere regole di condotta corretta nei confronti dei clienti, dei colleghi e della direzione. |

| | | |
|---|---|---|
| **7.Orario di Lavoro** | L'orario di lavoro deve essere adeguato a quanto previsto dalle leggi in vigore e dallo standard del settore lavorativo; nel caso di legislazione nazionale meno restrittiva del requisito SA8000, il lavoro ordinario non deve superare le 40 ore settimanali con un giorno di riposo; quello straordinario non deve eccedere le 12 ore settimanali, deve essere volontario e retribuito in misura superiore; nel caso in cui si aderisca a contrattazione collettiva, la richiesta di straordinario deve avvenire conformemente agli accordi. | Applichiamo l'orario di lavoro stabilito dal CCNL:<br>-retribuiamo le ore non ordinarie in modo maggiorato come previsto dal CCNL di categoria;<br>garantiamo i giorni di riposo. |
| **8.Retribuzione** | Vanno garantiti i minimi retributivi legali; il salario deve soddisfare i bisogni primari e deve essere disponibile una quota aggiuntiva; la busta paga deve essere chiaramente e regolarmente dettagliata; la retribuzione va consegnata secondo le prescrizioni legali e nel modo più conveniente per il lavoratore; non si deve abusare nella stipula di contratti di collaborazione che non consentono una regolarizzazione contributiva del lavoratore; non vanno applicati schemi di falso apprendistato | Garantiamo ai dipendenti retribuzioni corrispondenti al CCNL del settore.<br>Consegniamo regolarmente la busta paga con la descrizione delle voci componenti la retribuzione.<br>Forniamo consulenza per l'ottenimento degli assegni familiari.<br>Garantiamo la corretta gestione di tutte le forme contrattuali impiegate (tempo determinato, apprendistato). |

La politica e lo Standard SA8000 vengono esposti in modo chiaro e visibile, in forma appropriata e comprensibile sia nel luogo di lavoro che sul sito internet aziendale.

Per qualsiasi riferimento si può inviare comunicazioni ai seguenti:

MEGA SRL

E-mail: segnalazioni@megasrl.it

ABS GROUP LTD.

Calle de Orense Numero 34, planta 10

Madrid, 28080 SPAIN

Tel: +34 91-555-25-62

E-mail: certification@abs-qe.com

Per reclami e segnalazioni - Sito internet: https://www.abs-Group.com/

E presso il Social Accountability Accreditation

Services tel: (212) 391-2106 fax: (212) 684-1515

saas@saasaccreditation.org

Il riferimento per la norma SA8000 è il SAI: Social Accountability International 15 West 44th Street | New York, NY 10036 Phone: 212-684-1414 | Fax. 212-684-1515 Email: info@sa-intl.org