

	Politica Sociale SA 8000		
	Rev. 0 del 05/07/2019	Pagina 1 di 1	

La Direzione è inoltre direttamente impegnata nello sviluppo, nell'applicazione, nel sostegno e nel miglioramento continuo del sistema di responsabilità sociale.

Tale impegno si traduce operativamente nelle seguenti azioni:

1. *Rispettare tutte le leggi nazionali e le convenzioni e le Raccomandazioni ILO, che riguardano il diritto del lavoro e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*
2. *Non usufruire di (o favorire l'utilizzo di) lavoro infantile*
3. *Stabilire procedure per il recupero dei bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile, fornendo, in particolare, il supporto per la frequenza scolastica*
4. *Stabilire procedure per la promozione dell'educazione di bambini ricadenti nell'ambito della Raccomandazione ILO 146 e dei giovani lavoratori soggetti a istruzione obbligatoria*
5. *Non esporre bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute*
6. *Non usufruire o favorire l'uso di lavoro obbligato*
7. *Non richiedere al personale di lasciare depositi finanziari o documenti originali di identità o autorizzazioni all'inizio dell'impiego*
8. *Garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzando le misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute, sia sul luogo di lavoro che come conseguenza di esso*
9. *Assicurare che tutto il personale, anche di nuova assunzione, riceva una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza*
10. *Stabilire sistemi per individuare, evitare e affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza*
11. *Rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva*
12. *Garantire che i rappresentanti sindacali non siano discriminati sul posto di lavoro e che possano comunicare con i propri associati*
13. *Non attuare discriminazioni in base a: razza, ceto, origine territoriale/ nazionale, religione, invalidità sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, età*
14. *Non interferire con il diritto del personale di seguire principi o pratiche legate a credenze religiose*
15. *Non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento*
16. *Non utilizzare né favorire punizioni corporali, punizioni mentali o fisiche, violenza verbale, azioni di mobbing sul lavoro*
17. *Adeguarsi all'orario lavorativo previsto dalle leggi in vigore e agli standard di settore*
18. *Garantire il rispetto dei minimi retributivi legali, in modo che il salario soddisfi comunque i bisogni essenziali e che una parte del reddito rimanga comunque a disposizione*
19. *Garantire che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari (eccetto quelli previsti da CCNL) e che la busta paga sia chiara e comprensibile a tutti*
20. *Garantire che la retribuzione sia elargita secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente per i lavoratori*
21. *Garantire che non siano stipulati contratti che evidenziano abuso della tipologia del rapporto di collaborazione, al fine di non regolarizzare la posizione contributiva del lavoratore*
22. *Garantire che non siano applicati schemi di falso apprendistato, per evitare l'adempimento degli obblighi in materia di lavoro*
23. *Comunicare a tutti i portatori d'interesse la attuale situazione di conformità rispetto ai principi della SA 8000 e la politica di responsabilità sociale dell'azienda*
24. *Definire un piano annuale di obiettivi misurabili ed una Politica Sociale. La Direzione si impegna a far divenire il piano obiettivi uno strumento vivo, fondamentale per la gestione dell'azienda, da revisionare ogni volta che cambiano i dati di fatto su cui sono state prese le decisioni.*
25. *Collaborare con i propri fornitori per implementare una Politica Sociale che, attraverso l'assistenza tecnica e una maggiore consapevolezza, porti ad un miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.*