

## **POLITICA AZIENDALE SA 8000:2014**

La ditta considera come elemento centrale dello sviluppo e dell'evoluzione aziendale la soddisfazione delle esigenze e delle aspettative non solo dei propri clienti, ma di tutti i soggetti coinvolti nei processi aziendali, come i lavoratori, gli enti pubblici, e la collettività in generale.

In questa ottica, l'azienda ha individuato nelle norma SA 8000:2014 le linee guida a cui la Direzione deve fare riferimento per effettuare scelte e intraprendere decisioni riguardanti la responsabilità sociale, in particolare:

**- con la certificazione SA 8000, l'azienda fa propri i principi etici, respingendo l'assunzione dei bambini e dei giovani lavoratori (inferiori ai 18 anni), l'utilizzo di lavoro obbligato, le pratiche disciplinari violente, e ogni forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori, impegnandosi a garantire luoghi di lavoro sicuri e salubri, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, orari di lavoro e retribuzione giusti e adeguati; l'azienda si impegna ad offrire prodotti di qualità elevata, eseguiti secondo procedure e prassi ben definite, che contribuiscano allo sviluppo dell'azienda e di tutto il territorio in cui essa opera; a promuovere e diffondere i principi contenuti all'interno della SA 8000 all'interno e all'esterno dell'Organizzazione; a istituire canali di comunicazione con tutte le parti interessate; a mantenere adeguate registrazioni che garantiscano la conformità e a renderle disponibili attraverso i canali in suo possesso.**

Con la presente, la nostra azienda concorda nel rispettare a pieno i requisiti di seguito richiamati, come previsto dal sistema di gestione SA 8000 (certificazione etica), e riconosce tale norma quale strumento di miglioramento della propria organizzazione che si impegna a :

- Rispettare tutte le leggi e le normative applicabili in materia di sicurezza e tutela del lavoratore
- Rispettare le leggi locali, nazionali, e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti del settore e altri requisiti sottoscritti nonché i principi dei seguenti strumenti internazionali:
  - ✓ Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
  - ✓ Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
  - ✓ Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
  - ✓ Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
  - ✓ Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
  - ✓ Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
  - ✓ Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
  - ✓ Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
  - ✓ Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
  - ✓ Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
  - ✓ Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
  - ✓ Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
  - ✓ Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
  - ✓ Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
  - ✓ Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
  - ✓ Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
  - ✓ Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
  - ✓ Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
  - ✓ Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
  - ✓ Patto internazionale sui diritti civili e politici
  - ✓ Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
  - ✓ Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
  - ✓ Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
  - ✓ Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- Non utilizzare né sostenere lavoro infantile (inteso come lavoro svolto da persone di età inferiore ai 16 anni)
- Non ricorrere all'utilizzo del lavoro obbligato, garantendo al personale la piena libertà di scelta di proseguire o meno il rapporto di lavoro instaurato
- Garantire ai lavoratori luoghi di lavoro sicuri e salubri, adottando adeguate misure di prevenzione e protezione, minimizzando le possibilità che si verifichino incidenti sul luogo di lavoro
- Garantire al personale il diritto alla contrattazione collettiva e la piena libertà di aderire a sindacati

- Non attuare né sostenere nessuna forma di discriminazione o coercizione sul lavoro, sia essa riguardante l'assunzione, la remunerazione, l'accesso alla formazione, promozione licenziamento o pensionamento; non interferire con eventuali pratiche o principi esercitati dal personale derivanti da razza, ceti, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica
- Non utilizzare né sostenere punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, né abusi verbali
- Rispettare quanto previsto dai C.C.N.L. applicabili in materia di orario di lavoro
- Garantire l'erogazione del salario previsto dal C.C.N.L.
- Permettere alle Parti Interessate di effettuare incontri ai fini della valutazione di conformità ai requisiti della norma SA 8000
- Sviluppare il personale tramite formazione, informazione e addestramento, coinvolgendolo nelle scelte aziendali, perché le risorse umane sono considerate il vero motore della crescita aziendale
- Migliorare i processi di comunicazione con utenti, enti, fornitori, e con tutti i portatori di interesse, rendendo visibili all'esterno i propri impegni e i risultati raggiunti in campo sociale e della qualità, attraverso l'emissione annuale del Bilancio Sociale
- L'azienda si impegna a Comunicare eventuali segnalazioni a [sa8000@sgs.com](mailto:sa8000@sgs.com) e a [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)

E' preciso impegno dell'azienda a diffondere i principi di qualità e di responsabilità sociale sia all'interno dell'azienda che all'esterno, favorendo in ogni modo la partecipazione di tutti i portatori di interesse allo sforzo di miglioramento intrapreso, per condurre progressivamente l'azienda ad operare in un regime di rispetto della qualità e dell'etica. Il Senior Management si impegna inoltre a revisionare la presente politica regolarmente al fine di migliorare continuamente, prendendo in considerazione i cambiamenti nella legislazione, nei requisiti del proprio codice di condotta e altri requisiti dell'azienda. Si impegna inoltre perché sia documentata, implementata, mantenuta attiva, comunicata e resa accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi gli amministratori, i dirigenti, il management, i supervisor, e l'organico operativo, sia esso direttamente assunto dall'azienda, a contratto, o altrimenti rappresentante l'azienda.

La politica presente Politica sarà pubblicata in maniera accessibile in forma e stile efficace, e diffusa alle parti interessate, su richiesta.

Padova, li 01.09.2017

Firma

Senior Management \_\_\_\_\_