

## POLITICA SA8000 per la Responsabilità Sociale

Riteniamo di enorme importanza l'aspetto sociale dell'impresa e le responsabilità che ne derivano.

Per questo operiamo nell'ottica della salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori, dell'impegno nella responsabilità sociale e perseguiamo al nostro interno, sia nell'operare quotidiano che in prospettiva strategica, la piena realizzazione dei requisiti richiesti dalla Norma SA8000 (Social Accountability).

È ferma convinzione della Direzione aziendale l'importanza di una corretta e trasparente gestione del patrimonio umano e la sensibilizzazione dei fornitori, del personale dipendente e dei collaboratori esterni, al rispetto della legge e dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella Norma SA8000 (Social Accountability) e riepilogati nel codice Etico aziendale.

Per attuare concretamente tali principi e valori, perseguiamo quotidianamente i seguenti obiettivi:

- non utilizzare lavoro infantile: la gestione del processo di assunzione deve garantire che il **100% dei lavoratori continui ad essere maggiorenne;**
- non utilizzare lavoro obbligato: il dialogo continuo con i lavoratori e il riesame periodico delle procedure di gestione del personale devono permetterci di affermare che **il 100% dei lavoratori non subisce alcuna costrizione;**
- rispettare la normativa vigente nazionale, le convenzioni e le raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU - United Nations Organization: **applicare il CCNL al 100% dei lavoratori** corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi ; ottenere risultati degli audit semestrali di seconda e terza parte con **non conformità pari a zero;**
- rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva;
- contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera) basate su questioni di etnia, nazionalità, religione, handicap, genere, preferenze sessuali, appartenenza a sindacati, affiliazione politica: raggiungere un **numero di donne lavoratrici almeno pari al 30% dei lavoratori;**
- condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale;
- sensibilizzare i lavoratori a comunicare ai membri del Social Performance Team o tramite i propri rappresentanti le idee e le azioni di miglioramento che ritengono opportune;



- garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate;
- promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive: misurare **periodicamente la valutazione dei lavoratori** su fattori quali sicurezza e salubrità degli ambienti di lavoro, orario di lavoro, livello stipendi, rapporti interpersonali sul lavoro, opportunità di crescita, conciliazione vita - lavoro;
- coinvolgere i lavoratori affinché tutti i principi sopra esposti vengano rispettati e attuati durante la permanenza in azienda: organizzare **almeno 1 incontro di formazione all'anno** o **un evento rappresentativo** con tutti i lavoratori per diffondere tali principi e illustrare gli obiettivi raggiunti e/o da raggiungere.

Siamo certi che tutto ciò possa contribuire in maniera decisiva a migliorare le condizioni di gestione e di valorizzazione del patrimonio umano e, a tale scopo, ci impegniamo a far pervenire a tutte le parti interessate, dipendenti, fornitori, clienti, collettività, sindacati, autorità pubbliche, un forte messaggio volto alla conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti previsti dalla norma SA8000.

Serra de' Conti, 20 marzo 2024

LA DIREZIONE AZIENDALE