



POLITICA SA8000 per la Responsabilità Sociale

L'intera governance dello SCATOLIFICIO E.M.A.R. ritiene 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).

E' 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 i seguenti obiettivi:

- non utilizzare lavoro infantile: la gestione del processo di assunzione deve **garantire ogni anno 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 **ogni anno 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; **mantenere nel prossimo triennio un numero di reclami delle parti interessati 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 entro il 2028 un numero di donne lavoratrici almeno pari al 32% dei lavoratori; mantenere per il prossimo triennio il 100% dei lavoratori adeguatamente formati sulla discriminazione;**
- condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale;

	SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE	All. n°2 Rev. 01.10.25
	SA8000- MANUALE	

- 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: **ridurre entro il 2028 l'indice di frequenza infortuni del 30% e l'indice di gravità del 20%;**
- **misurare periodicamente il livello di soddisfazione 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; per individuare le azioni di miglioramento a cui dare precedenza;
- 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 al 100% degli stessi** tali principi e illustrare gli obiettivi raggiunti/da raggiungere;
- **continuare a corrispondere ogni anno al 100% dei lavoratori un salario superiore al salario di sussistenza** calcolato secondo procedure accreditate;
- coinvolgere tutta la catena di fornitura - anche attraverso la diffusione di un Codice di Condotta Fornitori - per assicurarci **acquisti sostenibili** riguardanti soprattutto gli aspetti ambientali, le pratiche lavorative e diritti umani e i principi etici dei nostri fornitori.

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 **riesaminare almeno annualmente gli obiettivi** contenuti nella presente politica e a far pervenire a tutte le parti interessate (lavoratori, fornitori, clienti, collettività, sindacati, autorità pubbliche) un forte messaggio volto alla **conoscenza dei nostri obiettivi e risultati raggiunti** e al rispetto dei requisiti previsti dalla norma SA8000.