Politica per l'Etica sul Lavoro

L'azienda, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, vuole caratterizzarsi come operatore eccellente per quanto riguarda la propria RESPONSABILITA' SOCIALE. Ciò significa:

- considerare i propri DIPENDENTI come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promovendone lo sviluppo professionale e personale;
- considerare i propri FORNITORI come partner, non solo per la realizzazione delle proprie attività ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale;
- considerare i propri CLIENTI come elemento fondamentale del successo, lavorando per la loro soddisfazione.

A tale fine e' un impegno formale dell'azienda di:

- uniformarsi a tutti i requisiti posti dalle Norme ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, PAS 24000, UNI PDR 125;
- conformarsi alle Leggi nazionali, a tutte le altre Leggi applicabili e agli altri requisiti ai quali l'azienda aderisce, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni;
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE, definendo– nell'ambito delle riunioni di RIESAME DELLA DIREZIONE- obiettivi specifici di miglioramento, verificandone costantemente il raggiungimento.

E' volontà dell'azienda che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività. A tale scopo, sia l'ambiente di lavoro interno, che la catena di fornitura devono garantire il rispetto dei seguenti requisiti:

CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI

- Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti
- Proibizione di fare ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore.

LAVORO INFANTILE E MINORILE C138 E 182 ILO – R 146 ILO

- Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo produttivo
- E' proibito l'impiego di persone di età inferiore a 18 anni, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare. Nel caso in cui l'azienda dovesse trovare a lavorare giovani lavoratori, deve in ogni caso assicurare loro la possibilità di frequentare la scuola in modo tale che il tempo complessivo dedicato a scuola, lavoro e trasferimenti non superi le 10 are al giorno. L'impiego di manodopera minorile non deve comunque rappresentare un mezzo di sfruttamento economico, non deve esporli a rischi relativi alla loro salute e sicurezza, né attentare al loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale.

LAVORO COATTO C29 – C105 ILO

- Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o coatto
- E' proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI C155 – R164 ILO

- Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro. L'azienda mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato. A tal proposto è attivo in azienda un sistema di gestione della sicurezza conforme alla ISO 45001.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE C87 – C98 ILO

- Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva. L'azienda non ostacolerà l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti. I rappresentanti sindacali non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva.

ORARIO DI LAVORO E SALARIO

- Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto. L ’azienda garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia. Il lavoro non deve superare le 48 ore settimanali. Compreso lo straordinario, che deve essere effettuato solo in casi eccezionali. In ogni caso verrà garantito almeno 1 giorno libero alla settimana.

PARITA’ DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE C100 – C111 ILO – C177

- Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione. E’ vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione. E’ vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l’esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, l’età, la religione, l’opinione politica, la nazionalità o la classe sociale, nonché trattamenti duri o inumani a qualsiasi livello gerarchico.

Data 01.09.2025