

	<b>Modulistica Responsabilità Sociale</b>	<b>Pagina: 1 di 1</b>
	<b>MOD SA 09 00 POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE</b>	<b>Rev. 4 del 11/01/2023</b>

CERTOSA SALUMI ha implementato un sistema di responsabilità sociale **che recepisce il Codice ETI Ethical Trading Initiative** coinvolgendo i lavoratori e le parti interessate

La Direzione di CERTOSA SALUMI, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, si impegna, dunque, a garantire che tutte le attività dell'organizzazione vengano svolte nel rispetto dei requisiti del Codice ETI e delle leggi nazionali vigenti ed applicabili al proprio settore di attività, nonché alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali ed alle loro interpretazioni (Convenzioni ILO, Raccomandazioni Convenzioni/Principi Guida delle Nazioni Unite in tema di discriminazione e diritti umani). Per CERTOSA SALUMI ciò significa quanto esplicitato nei seguenti punti.

#### **Lavoro Infantile**

Assicurare un'adeguata protezione ai minori; come principio fondamentale: non assumere bambini o favorire l'impiego di lavoro minorile se non nell'ambito di programmi di formazione dei giovani approvati dalle autorità. A tale scopo, tutto il personale aziendale ed i fornitori più importanti sono informati.

#### **Lavoro Forzato o Obligato**

Esigere che tutti i dipendenti siano assunti in azienda di loro spontanea volontà; non applicare alcuna forma di coercizione per l'assunzione del personale e non sostenere alcun tipo di lavoro forzato o obbligato.

#### **Salute e Sicurezza**

Fornire un ambiente di lavoro pulito e sicuro; predisporre misure preventive adeguate per ridurre i rischi di incidenti e di infortuni causati dalle attività lavorative, minimizzando, per quanto è possibile, le cause dei rischi connessi con l'ambiente di lavoro e prevedendo opportune periodiche valutazioni dei rischi.

Fornire al personale adeguata formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza incluse le istruzioni specifiche alla mansione svolta.

#### **Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva**

Rispettare il diritto di tutto il personale di formare organizzazioni sindacali di propria scelta, di aderirvi e di contrattare collettivamente. Assicurare che le rappresentanze del personale (ove nominate) non siano soggette a discriminazioni e abbiano accesso ai propri iscritti sul luogo di lavoro.

#### **Discriminazione**

Offrire pari opportunità a tutti i dipendenti e non attuare o favorire discriminazioni nelle assunzioni, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, nello sviluppo della carriera, nel pensionamento in base all'origine etnica, alla nazionalità, allo stato sociale, alla religione, all'inabilità fisica, al sesso, all'età, all'orientamento sessuale, all'appartenenza ad organizzazioni sindacali o all'affiliazione politica.

#### **Pratiche Disciplinari**

Non attuare o sostenere alcun tipo di coercizione fisica o mentale, alcun abuso verbale, alcuna forma di punizione corporale o tramite l'assegnazione di lavori pesanti; non consentire un comportamento, inclusi i gesti, il linguaggio ed il contatto fisico, che implichi coercizione, minaccia, abuso o sfruttamento.

Sviluppare e mantenere equie procedure per la gestione delle lamentele dei dipendenti e delle pratiche disciplinari.

#### **Orario di Lavoro**

Garantire al proprio personale orari di lavoro conformi ed adeguati alla legislazione vigente in materia ed allo standard di settore; non richiedere straordinari non volontari o comunque superiori alle 12 ore settimanali (fatto salvo per rispondere a esigenze di mercato).

#### **Retribuzione e regolarità del lavoro**

Assicurare che gli stipendi siano pari o superiori al minimo legale o contrattuale e che siano sempre sufficienti a soddisfare i bisogni primari e fornire un guadagno aggiuntivo.

Garantire al proprio personale una retribuzione adeguata alle mansioni ricoperte, ostacolando in tutti i modi possibili il "lavoro in nero". A tale scopo vengono seguite le indicazioni del CCNL di riferimento e, se possibile, gli stipendi erogati ai dipendenti risultano superiori allo stesso.

Retribuire il lavoro straordinario con una maggiorazione, secondo le indicazioni del CCNL di riferimento.

Assicurare che non vengano adottati accordi di falso apprendistato finalizzati a sottrarre CERTOSA SALUMI dagli obblighi fissati dalle leggi e dai regolamenti in tema di lavoro e sicurezza sociale.

#### **Formazione Etica**

Attuare un adeguato piano di formazione per tutto il personale in tema di Responsabilità Sociale, che tenga conto della valutazione dei rischi.

#### **Gestione dei Fornitori**

Stabilire e mantenere procedure appropriate per valutare e selezionare i principali fornitori e subfornitori in base alla loro capacità di soddisfare gli standard CERTOSA SALUMI in materia di politica e principi sociali e di dimostrare ragionevolmente che questi standard sono costantemente soddisfatti. A tale scopo vengono inviati questionari valutativi ai fornitori e, ove necessario, effettuate verifiche ispettive.

#### **Monitoraggio e Miglioramento**

Tenere sotto controllo l'attuazione delle politiche e dei requisiti del Codice ETI, adottando adeguati trattamenti / azioni correttive e/o preventive dei rilievi.

Predisporre idonei strumenti volti al coinvolgimento delle parti interessate.

Dare visibilità alle azioni intraprese in tema di Responsabilità Sociale, garantendo l'accessibilità al proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale alle parti interessate.

Definire nuovi obiettivi per la Responsabilità Sociale misurabili e quantificabili, nell'ottica del miglioramento continuo delle proprie performance.