

Sapidata S.p.A. ha adottato ed applica un sistema di gestione conforme alla norma internazionale SA8000 al fine di migliorare costantemente le sue prestazioni in tema di responsabilità sociale e darne adeguata evidenza a tutti i suoi interlocutori.

A tale scopo si impegna:

- ad adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard SA8000,
- a rispettare gli strumenti internazionali elencati nella sezione Elementi Normativi e Loro Interpretazione,
- ad essere conforme alle leggi nazionali, alle altre leggi applicabili e tutti i requisiti sottoscritti.

Per garantire la correttezza dei comportamenti e delle attività connesse ai temi SA8000 Sapidata S.p.A. ha definito le politiche e procedure qui di seguito descritte.

Tutti i dipendenti e i collaboratori dell'azienda sono tenuti a rispettare questi impegni e le ulteriori procedure di dettaglio definite.

1 LAVORO INFANTILE

Sapidata S.p.A. non ricorre né dà sostegno all'utilizzo di lavoro infantile.

Per lavoro infantile si intende il lavoro effettuato da un bambino di età inferiore ai 15 anni, eccetto i casi in cui le leggi locali stabiliscano un'età minima più elevata (nel Repubblica di San Marino 16 anni).

Sapidata S.p.A. può impiegare giovani lavoratori (tra i 16 e i 18 anni di età) ma solo fuori dall'orario scolastico e con rigide limitazioni.

2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

Sapidata S.p.A. non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato.

Per lavoro forzato o obbligato si intende ogni lavoro o servizio prestato sotto minaccia di punizione o ritorsione o richiesto come forma di pagamento di un debito.

Sapidata S.p.A. non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni, e alla tratta di esseri umani; non trattiene documenti d'identità in originale e richiede al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro; non trattiene una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare il rapporto di lavoro.

Sapidata S.p.A. assicura che non ci saranno costi o commissioni relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori. Il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa, ed è essere libero di porre fine al rapporto di lavoro, secondo i termini di preavviso definiti dalla legge.

3 SALUTE E SICUREZZA

Sapidata S.p.A. garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adotta misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie.

Sapidata S.p.A. si impegna costantemente a ridurre o eliminare, per quanto possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro e valutare i rischi per le lavoratrici puerpere, in gravidanza o in allattamento. Laddove Sapidata S.p.A. non sia in grado di eliminare le cause di ogni rischio nel luogo di lavoro, fornisce al personale appropriati dispositivi di protezione individuale a proprie spese.

Nel caso di infortunio sul lavoro, Sapidata S.p.A. fornisce il primo soccorso e assiste il lavoratore affinché riceva le adeguate cure mediche.

Sapidata S.p.A. ha nominato il responsabile servizio prevenzione e protezione (RSPP) e ha creato e mantiene attivo un comitato per la salute e sicurezza, composto da responsabili dell'azienda e da lavoratori.

Sapidata S.p.A. assicura a tutto il personale una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza incluse istruzioni sul luogo di lavoro e se necessario sulle mansioni svolte e sui macchinari.

Sapidata S.p.A. garantisce libero accesso ad acqua potabile e locali igienicamente adeguati.

Il personale ha il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo senza chiedere il permesso all'azienda.

A tal fine l'azienda applica le normative italiane vigenti a totale salvaguardia della salute e sicurezza di tutti i lavoratori.

Per Sapidata S.p.A. gli aspetti relativi alla salute e sicurezza risultano già coperti dall'applicazione della normativa vigente.

4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il personale ha il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con Sapidata S.p.A.

Il personale ha il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con Sapidata S.p.A., senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'azienda.

Sapidata S.p.A. non interferisce in alcun modo, e permette ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti, che non saranno mai soggetti a discriminazioni, vessazioni, intimidazioni o ritorsioni; inoltre garantisce che i rappresentanti dei lavoratori possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

5 DISCRIMINAZIONE

Sapidata S.p.A. non ricorre o dà sostegno ad alcuna forma di discriminazione.

Sapidata S.p.A. non ricorre o dà sostegno ad alcuna forma di discriminazione e non interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o soddisfare esigenze in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

Sapidata S.p.A. non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico nei luoghi di lavoro, e non sottopone in alcun caso il personale a test di gravidanza o verginità.

6 PRATICHE DISCIPLINARI

Sapidata S.p.A. tratta tutto il personale con dignità e rispetto.

Sapidata S.p.A. non utilizza né tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale.

Non sono permessi trattamenti duri o inumani.

Sapidata S.p.A. applica le sanzioni disciplinari previste dal "Contratto Collettivo Unico Generale di Lavoro per le aziende industriali ed i lavoratori in esse occupati" (Art. 57 Sanzioni disciplinari).

7 ORARIO DI LAVORO

Sapidata S.p.A. rispetta le leggi vigenti, la contrattazione collettiva e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche.

La settimana lavorativa, esclusi gli straordinari, non eccede mai le 48 ore.

Il personale ha almeno un giorno libero dopo sei giorni consecutivi di lavoro, fatta eccezione dei casi in cui la legge permetta un orario di lavoro che superi questo limite e sia in vigore un contratto collettivo liberamente negoziato che consenta di calcolare l'orario su base media.

Il lavoro straordinario è volontario, non supera le 12 ore settimanali e non è richiesto regolarmente.

8 RETRIBUZIONE

Sapidata S.p.A. rispetta il diritto ad un salario dignitoso, nel rispetto degli standard legali o standard minimi di settore o ai contratti collettivi.

Sapidata S.p.A. garantisce che la composizione di salari ed indennità siano dettagliate e in forma scritta e che essi vengano corrisposti in conformità alla legge, in modo comodo per i lavoratori e nei tempi previsti.

Tutto il lavoro straordinario è retribuito con una maggiorazione.

Sapidata S.p.A. adotta prassi e forme contrattuali che garantiscono l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale.

9 SISTEMA DI GESTIONE

Il Sistema di Gestione è costituito dall'insieme delle regole ed attività che garantiscono la corretta applicazione dei primi 8 requisiti della norma SA8000.

In particolare, il Sistema di Gestione Integrato della nostra azienda prevede di:

- Definire e diffondere (al personale e ai principali interlocutori aziendali) la presente Politica di Responsabilità Sociale scritta che contenga impegni e obiettivi rispetto a SA8000.
- Svolgere periodici riesami delle attività effettuate in ambito SA8000 al fine di migliorarsi con continuità.
- Permettere ai lavoratori di eleggere liberamente tra di loro uno o più rappresentanti dei lavoratori SA8000 (RLSA8000).
- Attivare un Social Performance Team (SPT) che favorisca l'applicazione di tutti gli elementi della norma, composto da rappresentanti dei lavoratori liberamente eletti e rappresentanti della direzione.
- L'SPT si riunisce ogni sei mesi. La responsabilità della conformità allo Standard resta unicamente dell'azienda.
- Comporre il Social Performance Team (SPT) con il Responsabile del Sistema SA8000, il Rappresentante dei lavoratori SA8000 (RLSA8000) ed il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).
- Con il supporto e coinvolgimento del SPT, monitorare le attività nel luogo di lavoro, condurre periodicamente le valutazioni dei rischi delle aree di reale o potenziale non conformità SA8000, e attuare azioni per affrontare i rischi individuati.
- Attuare un piano di formazione per tutto il personale, per un'efficace applicazione della norma SA8000.
- Garantire la possibilità di inoltrare reclami e segnalazioni ai propri rappresentanti SA8000 o, a scelta, a superiori o altri referenti aziendali, su aspetti relativi a SA8000, anche in forma anonima e senza ritorsioni.

- Coinvolgere i suoi principali interlocutori esterni (clienti, fornitori, pubblica amministrazione, sindacati, associazioni di categoria, ...) su SA8000.
- Verificare la conformità dei suoi fornitori ai requisiti SA8000 e in caso di rilevamento di rischi significativi di non conformità fare sforzi ragionevoli per garantire che tali rischi siano affrontati adeguatamente.

Data 17/01/24