

## **POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE**

La Direzione di MENGOZZI S.P.A. dichiara il proprio impegno a realizzare e mantenere un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale al fine di dimostrare il proprio impegno per la salvaguardia ed il miglioramento delle condizioni di lavoro del proprio personale.

### **MISSION**

La Direzione aziendale, che valuta le risorse umane siano un patrimonio essenziale per il mantenimento ed il miglioramento delle prestazioni aziendali in termini di efficacia ed efficienza dei processi e di consolidamento della propria posizione sul mercato, si impegna affinché i lavoratori possano trovare presso l'azienda un metodo di lavoro ed un sistema organizzativo tale da poter rendere le intere maestranze soddisfatte e consapevoli dell'importanza loro attribuite da MENGOZZI S.P.A.

A tale fine MENGOZZI S.P.A. declina nel presente documento le finalità di seguito espresse.

### **OBIETTIVI**

MENGOZZI S.P.A. persegue il miglioramento continuo del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità sociale esprimendo pubblicamente il proprio impegno a:

- operare in conformità alle leggi nazionali ed alle altre leggi vigenti e a rispettare gli strumenti internazionali elencati nella Sezione II della SA 8000
- rispettare le leggi locali, nazionali e comunitarie, i requisiti espressi dal CCNL applicato e tutti gli strumenti internazionali indicati dalla Norma SA8000
- rispettare tutti i riferimenti di natura volontaria già sottoscritti da MENGOZZI S.P.A.
- conformarsi a tutti i requisiti della Norma SA8000:
  - astenersi dall'impiegare bambini lavoratori di età inferiore ai 15 anni;
  - prevedere politiche di recupero per i bambini lavoratori e fornire un sostegno finanziario per agevolarne l'istruzione;
  - assicurare che i giovani lavoratori non superino le 10 ore complessive giornaliere per il lavoro, la scuola ed il trasporto, e comunque non dovranno lavorare più di 8 ore al giorno e mai nelle ore notturne;
  - assicurare che i giovani lavoratori (età tra 15 e 18 anni) non vengano esposti a situazioni rischiose, pericolose o nocive;

- garantire che i contratti di apprendistato siano utilizzati nell'interesse del giovane lavoratore (e dell'azienda) in collaborazione con gli enti di formazione, in accordo alla legislazione vigente;
- assicurare che né l'azienda, né alcuna organizzazione che fornisce manodopera all'azienda ricorra o sostenga il traffico di essere umani;
- garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzato con misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute, sia nel corso del lavoro che in conseguenza di esso;
- garantire che tutto il personale, anche di nuova assunzione, riceva una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza;
- stabilire sistemi per individuare, evitare e affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza;
- fornire al personale adeguati dispositivi di protezione individuale;
- garantire servizi igienici puliti e sanificati, accesso ad acqua potabile, spazi per la conservazione degli alimenti;
- riconoscere il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva;
- riconoscere il diritto dei lavoratori alla libera associazione anche mediante comunicazione della possibilità di farlo in sede di assunzione;
- garantire che i rappresentanti dei lavoratori non siano soggetti a discriminazioni;
- garantire di ostacolare forme di discriminazione all'interno del rapporto lavorativo;
- garantire il diritto del personale di seguire pratiche o esigenze legate alla razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, affiliazione sindacale e opinioni politiche purché non a discapito di altri lavoratori o dell'azienda nel suo complesso;
- ostacolare comportamenti o gesti che sono sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento dei lavoratori;
- garantire che non avvenga il ricorso a punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale nei confronti dei lavoratori;
- garantire che il salario pagato sia coerente con quanto indicato nel CCNL applicato;
- garantire che le trattenute sul salario non siano a scopo disciplinare, se non nelle forme previste dal Contratto Collettivo Nazionale di categoria, su richiesta del lavoratore o a seguito di provvedimenti giudiziari;
- garantire che le buste paga siano quanto più possibile chiare e comprensibili ai lavoratori;

- garantire che i salari e le indennità retributive siano erogati in forma documentata, oggettiva e rintracciabile;
- stabilire procedure per la raccolta e risoluzione delle segnalazioni provenienti dai ns. dipendenti in merito a problematiche di responsabilità sociale
- riesaminare periodicamente la presente Politica alla luce di eventuali modifiche o cambiamenti legislativi o di altri elementi comunque applicabili all' organizzazione
- a comunicare e rendere disponibile la presente Politica in lingua comprensibile a tutta la struttura aziendale sostenendone l'implementazione e verificandone la puntuale applicazione
- rendere la propria politica pubblicamente disponibile, in forma e modo accessibili ed efficaci, alle parti interessate, su richiesta

12 luglio 2013

Il Datore di lavoro

