

INDICE EMISSIONE / REVISIONI

Em./Rev.	Data	Descrizione modifiche effettuate
Prima emissione	23/06/20	
Revisione 01	28/02/24	Revisione generale

INDICE

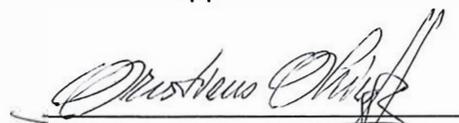
1.	INTRODUZIONE	2
2.	LAVORO INFANTILE	2
3.	LAVORO FORZATO E OBBLIGATO.....	2
4.	SALUTE E SICUREZZA.....	2
5.	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	3
6.	DISCRIMINAZIONE	3
7.	PRATICHE DISCIPLINARI	4
8.	ORARIO DI LAVORO.....	4
9.	RETRIBUZIONE	4
10.	SISTEMA DI GESTIONE	4

Elaborato e Verificato da:

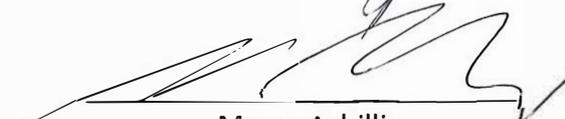


Luca Anibaldi

Approvato da:



Cristiano Chiappa



Marco Achilli

1. INTRODUZIONE

SA8000 è la prima norma internazionale (volontaria!) con cui si garantisce che un'organizzazione sia socialmente responsabile, cioè si impegni al rispetto delle regole dell'etica del lavoro.

SA8000 ha lo scopo di fornire un modello di riferimento, basato sulla Dichiarazione Universale dei diritti umani, su documenti ILO ed altre norme internazionali e nazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro, per valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e influenza di un'organizzazione.

IMEA S.p.A., sin dall'avvio del percorso di ottenimento della certificazione SA8000, si è posta l'obiettivo di aderire ai 9 requisiti della norma e si è assunta l'impegno di rispettare e applicare in tutte le sue attività le seguenti politiche e procedure:

2. LAVORO INFANTILE

L'azienda non ricorre né dà sostegno all'utilizzo di lavoro infantile.

Questo requisito viene tratto nella specifica Procedura *PRS 01 Lavoro infantile*

3. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

L'azienda 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.

IMEA 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.

IMEA 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 libero di porre fine al rapporto di lavoro, secondo i termini di preavviso definiti dalla legge.

4. SALUTE E SICUREZZA

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

Per IMESA gli aspetti relativi alla salute e sicurezza risultano già coperti dall'applicazione del D.lgs. 81/08 e dalla certificazione ISO 45001.

Il Documento di Valutazione dei rischi contiene la relazione della valutazione di tutti i rischi, ai sensi del Decreto Legislativo 81 del 9 Aprile 2008 (D.lgs. 81/08) e ss.mm.ii., il quale contiene:

- a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- b) le misure di prevenzione e di protezione attuate e i dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione di cui alla lettera a);

c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;

d) le procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, l'indicazione dei ruoli e delle responsabilità.

L'azienda si impegna costantemente a ridurre o eliminare, per quanto possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, e laddove 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, IMESA mette in atto una specifica procedura operativa al fine di:

- Garantire all'infortunato una immediata assistenza sanitaria;
- Rimuovere immediatamente le cause per impedire ulteriori immediati infortuni;
- Garantire una corretta sequenza di attività necessarie all'iter burocratico dell'infortunio;
- Determinare la ricerca delle cause dell'infortunio e se necessario l'attuazione delle azioni correttive corrispondenti;
- Avere a disposizione dati registrati da utilizzare per analisi e statistiche finalizzate alla prevenzione degli infortuni;

Il Datore di lavoro ha nominato un rappresentante responsabile della sicurezza (RSPP) ed ha strutturato un Organigramma della Sicurezza, composto da responsabili dell'azienda e da lavoratori con diversi ruoli e responsabilità.

L'azienda assicura a tutto il personale una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza, incluse istruzioni specifiche dell'attività svolta, dell'uso dei macchinari e attrezzature.

L'azienda garantisce libero accesso ad acqua potabile e locali igienicamente adeguati.

5. 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 l'azienda.

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

L'azienda 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.

6. DISCRIMINAZIONE

L'azienda non ricorre o dà sostegno ad alcuna forma di discriminazione.

L'azienda 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.

L'azienda non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico nei luoghi di lavoro.

7. PRATICHE DISCIPLINARI

L'azienda tratta tutto il personale con dignità e rispetto.

L'azienda 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.

8. ORARIO DI LAVORO

L'azienda 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 40 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 e non è richiesto regolarmente

9. RETRIBUZIONE

L'azienda rispetta il diritto ad un salario dignitoso, nel rispetto degli standard legali o standard minimi di settore o ai contratti collettivi.

L'azienda 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. L'azienda adotta prassi e forme contrattuali che garantiscono l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale

10. 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.

