



## Elementi normativi ed interpretazione

La nostra organizzazione opera in conformità con tutte le leggi nazionali e gli standard applicabili nel settore specifico di attività.

Inoltre l'azienda – mediante l'adozione di questo sistema di gestione – adotta procedure per le quali tutti i principi etici della Norma SA8000:2014 possono essere favoriti ed applicati.

Nello specifico, l'azienda rispetta :

### 1. Lavoro infantile

Critério	Descrizione	Compliance aziendale
1.1	L'organizzazione non deve ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, come sopra definito.	È politica dichiarata dell'azienda non attuare lavoro infantile
1.2	L'organizzazione deve stabilire, documentare, mantenere attive e comunicare efficacemente al personale e alle altre parti interessate, politiche e procedure scritte per rimediare a situazioni di lavoro infantile, e deve fornire un adeguato sostegno finanziario e di altro genere per permettere ai bambini coinvolti di frequentare la scuola e rimanervi fino a quando non rientreranno più nella definizione di bambino.	In caso di rilevamento di impiego di lavoro minorile nei propri locali o in luoghi di lavoro dei sub appaltatori, l'azienda ha sviluppato la specifica procedura <b>PROC-100</b> per il contrasto al lavoro infantile
1.3	L'organizzazione può impiegare giovani lavoratori, ma laddove detti giovani lavoratori siano soggetti all'istruzione obbligatoria, devono lavorare solo fuori dall'orario scolastico. In nessuna circostanza il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti deve superare le 10 ore al giorno, e in nessun caso i giovani lavoratori devono lavorare per più di 8 ore al giorno. Non è permesso che lavorino in orario notturno.	È politica dichiarata dell'azienda di favorire esclusivamente l'assunzione di lavoratori che abbiano compiuto il 18° anno di età.  Nel caso di assunzione di un giovane lavoratore vengono applicati i criteri stabiliti dalla SA 8000:2014 ed indicato comunque nella procedura <b>PROC-100</b>
1.4	L'organizzazione non deve esporre bambini o giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.	I requisiti della SA 8000:2014 sono applicati come da procedura <b>PROC-100</b> per il contrasto al lavoro infantile


**2. Lavoro forzato ed obbligato**

Criterio	Descrizione	Compliance aziendale
2.1	L'organizzazione non deve ricorrere né dare sostegno al l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni, come definito dalla Convenzione ILO 29, non deve trattenere documenti d'identità in originale e non deve richiedere al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro.	È politica dichiarata dell'azienda quella di non impegnarsi a sostenere il lavoro forzato o obbligato.
2.2	Né l'organizzazione né alcun altro ente che fornisca manodopera all'organizzazione deve trattenere una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per l'organizzazione stessa.	Questo specifico criterio stabilito dalla SA 8000:2014 viene rispettato completamente.
2.3	L'organizzazione deve assicurare che non ci saranno commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori.	Questo specifico criterio stabilito dalla SA 8000:2014 viene rispettato completamente.
2.4	Il personale deve avere il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard, e deve essere libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro.	Questo specifico criterio stabilito dalla SA 8000:2014 viene rispettato completamente.
2.5	Né l'organizzazione, né alcun altro ente che fornisca manodopera all'organizzazione, deve ricorrere o dare sostegno alla tratta di esseri umani.	Questo specifico criterio stabilito dalla SA 8000:2014 viene rispettato completamente.

**5. Discriminazione**

Clausola	Descrizione	Compliance aziendale
5.1	L'organizzazione non deve ricorrere o dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, 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.	Da politica adottata e pubblicata, l'azienda non attua o dà sostegno alla discriminazione nell'assunzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento e pensionamento in base a qualsiasi criterio discriminante indicato nella stessa SA8000:2014.
5.2	L'organizzazione non deve interferire con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.	Questi specifici criteri stabiliti dalla SA 8000:2014 sono eseguiti completamente.
5.3	L'organizzazione non deve permettere alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e in tutti gli alloggi e altre strutture messe a disposizione dall'organizzazione, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.	Questi specifici criteri stabiliti dalla SA 8000:2014 sono eseguiti completamente.
5.4	L'organizzazione non deve in alcun caso sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità.	Questi specifici criteri stabiliti dalla SA 8000:2014 sono eseguiti completamente.

**6. Pratiche disciplinari**

Clausola	Descrizione	Compliance aziendale
6.1	L'organizzazione deve trattare tutto il personale con dignità e rispetto. Non deve utilizzare o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale. Non sono permessi trattamenti duri o inumani.	Questi specifici criteri stabiliti dalla SA 8000:2014 sono eseguiti completamente.