

FRANTOIO FONDOVALLE SRL

Sede legale: Via Provinciale 700 – 41055 Montese (MO)

P.IVA: 00279260368

Tel.059/703113 – e-mail: segreteria@frantoiofondovalle.com



NORMA DI RIFERIMENTO
SA 8000:2014
STANDARD RESPONSABILITÀ
SOCIALE

Emissione RSSA

Data Firma

Approvazione AD

Data Firma

POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

FRANTOIO FONDOVALLE SRL

STATO DELLE REVISIONI

Revisione	Data	Descrizione	Redatto	Verificato
00	03/11/2022	Prima emissione	Dott.Picchioni Geom. Benni	Ing. Ferrara

Sommario

1	INTRODUZIONE	4
2	IMPEGNI	4
3	DIFFUSIONE	5
4	GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	6

1 INTRODUZIONE

Frantoio Fondovalle Srl ha deciso di adottare e rendere operativo un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale (SSA) in conformità alla norma SA8000:2014, impegnandosi a rispettare le regole dell'etica del lavoro e ricusando tutte le condizioni di lavoro caratterizzate dalla disumanità, dallo sfruttamento, dalla discriminazione, dall'insalubrità.

A tal fine, la nostra azienda si impegna ad uniformarsi ai requisiti della norma SA8000:2014 (attraverso il mantenimento nel tempo del Sistema di Gestione ad essa conforme) e ad essere conforme a tutte le relative normative nazionali, internazionali ed altre leggi applicabili, nonché agli altri requisiti sottoscritti.

La scelta di garantire il rispetto dei requisiti SA 8000:2014 vuole essere un segnale per rendere evidente che l'impegno dell'Alta Direzione (AD) nell'attenzione e nella tutela delle persone è riservata in eguale misura a tutti i lavoratori.

2 IMPEGNI

In particolare, in linea a quanto previsto dallo Standard SA8000, la Frantoio Fondovalle Srl si impegna a:

RIFIUTARE L'IMPIEGO DI LAVORO INFANTILE

Non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, in linea a quanto stabilito dalla normativa vigente, dalle Convenzioni dell'ILO in materia e dalla Convenzione Internazionale sui Diritti dell'Infanzia.

RIFIUTARE L'IMPIEGO DI LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

Non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato e obbligato, condannando qualsiasi forma di schiavitù moderna e proibendo l'impiego di lavoro effettuato non in modo volontario anche a causa di minacce o debiti.

TUTELARE LA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI E IL LORO BENESSERE

Garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, adottando tutte le opportune misure che consentano di tutelare il benessere dei lavoratori e prevenire gli incidenti e danni alla salute di questi ultimi durante il loro impegno in azienda.

RISPETTARE IL DIRITTO DI LIBERTÀ SINDACALE E DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Rispettare e tutelare la libertà dei lavoratori di associarsi, non ostacolare la loro iscrizione ad organizzazioni sindacali e promuovere la contrattazione collettiva.

RISPETTARE IL DIRITTO AD UN SALARIO DIGNITOSO E AD UN ORARIO DI LAVORO CORRETTO

Rispettare le leggi vigenti in materia di orario di lavoro, riposi e festività, garantendo un salario dignitoso e sufficiente.

RISPETTARE I PRINCIPI DI DIGNITÀ, UGUAGLIANZA E NON DISCRIMINAZIONE

Vietare qualsiasi forma di discriminazione, basata sull'età, l'origine etnica, la nazionalità, le opinioni politiche e sindacali, le credenze religiose, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, le invalidità fisiche e psichiche e qualsiasi altra caratteristica personale non attinente alla sfera professionale.

FARE DIVIETO DI PRATICHE DISCIPLINARI SCORRETTE

Proibire il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, incluse offese verbali o qualsiasi ulteriore offesa contro la dignità delle persone.

Inoltre, l'Azienda si impegna a raggiungere anche i seguenti obiettivi:

- Migliorare i rapporti con i lavoratori, facendo in modo che venga posta in primo piano la centralità dell'individuo, sia come persona che come lavoratore, tutelandolo e cercando le modalità di gestione più idonee;
- Coinvolgere il personale nel percorso intrapreso dall'Azienda, attraverso riunioni periodiche, comunicazione e percorsi formativi ed informativi, attraverso la diffusione interna delle conoscenze relative alle norme di riferimento, per favorire la partecipazione interna.
- Migliorare i rapporti con i collaboratori, esterni ed interni;
- Migliorare e rendere più efficienti i processi di comunicazione interna ed esterna;
- Garantire uno sviluppo sostenibile del business, nel pieno rispetto dell'ambiente, della salute e sicurezza e della società;
- Perseguire il miglioramento continuo del **SSA**, definendo obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento.

3 DIFFUSIONE

La Direzione ha la diretta responsabilità di documentare la politica e di fare in modo che venga implementata, compresa, mantenuta attiva, comunicata all'interno e all'esterno, facendo sì che risulti accessibile in forma comprensibile a tutto il personale (eventualmente traducendola nelle lingue parlate da lavoratori stranieri), dai componenti della catena di fornitura e da tutte le altre parti interessate, promuovendo il loro coinvolgimento e auspicando una proficua e costruttiva interazione.

Inoltre, l'AD attraverso il Social Performance Team (SPT) provvede a che la Politica sia resa disponibile al pubblico.

Copia del presente documento viene diffusa nei luoghi di lavoro aziendali tramite affissione in punti di comune, tramite il sito internet, tramite invio diretto via mail e attraverso il gruppo Whatsapp "*Informative dipendenti*".

La Politica per la Responsabilità Sociale Aziendale viene inoltre trasmessa a tutte le parti interessate che ne facciano richiesta o che, comunque, si ritiene necessario coinvolgere ai fini del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

4 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Tutto il personale aziendale e tutte le altre parti interessate hanno la possibilità di rivolgersi al SPT per eventuali **segnalazioni a carattere etico-sociale**. Il dialogo nei luoghi di lavoro è una componente chiave della responsabilità Sociale.

Allo scopo di assicurare sia all'Organizzazione che a tutte le Parti Interessate la possibilità di contribuire in modo costruttivo al miglioramento del SSA, l'azienda ha infatti attivato un sistema di comunicazione per la gestione delle segnalazioni inerenti all'applicazione della norma SA8000:2014, diffuso ai lavoratori con l'ausilio di specifico documento (Informativa SA8000:2014).

Le suddette segnalazioni possono essere inoltrate all'azienda attraverso le seguenti modalità:

- **Piattaforma web di Whistleblowing**, presente nel sito web aziendale, raggiungibile al seguente link <https://frantoiofondovalle.segnalazioni.net/> ;
- Verbalmente, al numero 059 703113 e comunicando il reclamo al Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000:2014 (RLSA).

L'Azienda si impegna a trattare ogni segnalazione ricevuta con confidenzialità, riservatezza e senza alcuna forma di ritorsione, fatti salvi gli obblighi di legge.

Nel caso in cui l'azienda non riuscisse a gestire o risolvere completamente un reclamo, oppure i lavoratori vogliano rivolgersi direttamente all'Ente di certificazione o all'Ente Internazionale, possono rivolgersi in appello, scrivendo ai seguenti Enti che attestano la certificazione SA8000:2014 aziendale:

- ACM CERT Srl
Piazzale Cadorna, 10 – 210123 Milano (Italia)
Tel.: +39 02-96368458
E-mail: info@acmcert.net
- SAAS (Social Accountability Accreditation Service) di NEW YORK
9 East 37th Street, 10th Floor, New York NY 10016, United States of America
Phone: +1 (212) 391 2106
E-mail: saas@saasaccreditation.org

La continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle Parti Interessate, costituisce la base per un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione. L'efficacia nel tempo del SSA e l'adeguatezza della presente Politica per la Responsabilità Sociale viene valutata dall'AD sviluppando periodici Riesami della Direzione, attraverso riscontri diretti con le parti interessate ed analizzando i risultati dei monitoraggi aziendali e degli audit interni.

23 Febbraio 2023

L'Alta Direzione

Il Leg.Rapp. Sig. Stefano Lucchi