

LA GARDENIA S.R.L., ha deciso di adottare e rendere operativo un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale in conformità alla norma PAS24000 impegnandosi a rispettare le regole dell'etica del lavoro e ricusa tutte le condizioni di lavoro caratterizzate dalla disumanità, dallo sfruttamento, dalla discriminazione, dall'insalubrità. Con la presente Politica l'Alta Direzione comunica, all'interno e all'esterno dell'azienda, che intende operare con metodi efficienti e trasparenti per garantire il continuo miglioramento di un Sistema di Gestione aziendale socialmente ed economicamente sostenibile.

A tal fine, la nostra azienda si impegna ad uniformarsi ai requisiti della norma PAS 24000 (attraverso il mantenimento nel tempo di un Sistema di Gestione ad essa conforme) e ad essere conforme a tutte le relative normative nazionali, internazionali ed altre leggi applicabili (e loro interpretazione), nonché agli altri requisiti sottoscritti. Viene promossa la diffusione interna delle conoscenze relative alle norme di riferimento, per favorire la partecipazione interna.

Nell'ambito degli obiettivi aziendali, sia l'ambiente di lavoro interno (a tutti i livelli funzionali) che la catena di fornitura aziendale, devono garantire il rispetto dei seguenti requisiti ed impegni in materia di PAS 24000:

1. **Politica dei diritti umani:** è stata prevista ed attuata apposita procedura per garantire la valutazione di tutti i rischi in relazione al Sistema di Gestione Sociale che ricomprende anche il rischio del mancato rispetto dei diritti umani; tale procedura viene applicata almeno annualmente e comprende anche la catena di fornitura aziendale. Nessun impatto negativo sui diritti umani è causato e/o contribuito dalle attività dell'Azienda. L'Azienda si impegna a promuovere la tutela dei diritti umani per tutte le persone che lavorano nella sua catena del valore. Seppure operi prevalentemente in Italia, dove il quadro normativo regola il rispetto dei diritti umani fondamentali, l'Azienda si impegna a rispettare e divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento, tra i quali:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le successive convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali;
- le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- la Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile adottata il 25 settembre 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite e i relativi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs).

Costituisce, inoltre, documento di primario riferimento nel cui quadro l'Azienda si impegna ad operare al fine di concorrere al raggiungimento delle finalità e degli standard ivi previsti il Piano di azione nazionale "Impresa e Diritti Umani" predisposto dal Comitato interministeriale dei diritti umani del Ministero degli Affari Esteri ed adottato dal Governo italiano.

2. **Lavoro Forzato o Obbligato:** rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o obbligato e divieto di impiego di personale contro la propria volontà e di ricorso ad ogni forma di lavoro sotto minaccia o costrizione; divieto di addebitare commissioni o costi relativi all'assunzione, a carico totale o parziale dei lavoratori/delle lavoratrici;
3. **Lavoro infantile e minorile:** rifiuto dell'impiego di lavoro infantile/minorile nel ciclo produttivo aziendale, con verifica dell'età del lavoratore in fase di assunzione;
4. **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** rispetto del diritto di tutto il personale di formare, organizzare o di partecipare a sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'azienda, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni; rispetto di tutti gli adempimenti previsti dal CCNL di categoria o Accordi di Settore;
5. **Discriminazione:** l'azienda non ricorre né da sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto di lavoro o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sociale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione. Sono vietati comportamenti, gesti, linguaggio o contatto fisico, di tipo sessuale, minacciosi e di sfruttamento;
6. **Salute e Sicurezza:** puntuale rispetto di tutti gli adempimenti cogenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (es.: formazione dei lavoratori/delle lavoratrici, valutazione e gestione dei rischi, ecc.) e relativa gestione nel rispetto delle specifiche procedure aziendali. Viene riconosciuto a tutto il personale il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza dover chiedere il permesso all'azienda e/o al Cliente;
7. **Sicurezza degli edifici:** l'azienda garantisce luoghi di lavoro salubri e sicuri nel rispetto della normativa cogente.

8. **Rapporti di lavoro e contrattuali:** la nostra azienda procede ad inquadrare i propri lavoratori/lavoratrici nel rispetto del CCNL applicabile e comunque attraverso la formalizzazione della proposta di assunzione per iscritto ove si riportano in modo comprensibile le condizioni pattuite per la prestazione lavorativa richiesta. Tutti i lavoratori/lavoratrici vengono assunti regolarmente con le comunicazioni di rito ai vari enti nelle tempistiche previste per Legge. L'azienda garantisce che gli stipendi siano conformi al contratto di lavoro, alla normativa vigente e a quanto stabilito dal CCNL di categoria o Accordi di Settore. Il pagamento degli stessi sarà effettuato con cadenza mensile ed in modo comodo per il lavoratore/la lavoratrice. L'Ufficio Personale è disponibile (tramite incontro, previo appuntamento, presso la sede aziendale) per la gestione di eventuali contestazioni e/o chiarimenti relativi ai pagamenti dei salari o a chiarimenti relativi alle buste paga. L'azienda non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi devono fare riferimento alla legge e al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di riferimento o Accordi di Settore. Le misure sanzionatorie progressive da adottare vengono rese note ai lavoratori/alle lavoratrici attraverso affissione del Codice Disciplinare aziendale in punti di comune consultazione presenti nei luoghi di lavoro (anche attraverso la intranet aziendale);
9. **Orario di lavoro:** rispetto dei giorni di riposo e dei limiti di lavoro settimanali, dei limiti di lavoro straordinario e di tutte le altre prescrizioni di legge e del CCNL di categoria applicabili o Accordi di Settore in materia di orario di lavoro;
10. **Meccanismo di reclamo:** l'azienda ha predisposto un Portale di segnalazione sul proprio sito internet al fine di gestire le segnalazioni provenienti da tutti gli stakeholders.
11. **Etica Aziendale:** l'azienda ha predisposto un Codice Etico condiviso con gli stakeholders.
12. **Sistema di Gestione:** implementazione ed efficace attuazione di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale secondo lo Standard PAS 24000 finalizzato al monitoraggio delle performance ed al miglioramento continuo; tempestiva attuazione di azioni correttive mediante attribuzione di adeguate risorse da parte dell'Alta Direzione.

La Direzione ha individuato un Comitato Sociale (composto da rappresentanze dei lavoratori/delle lavoratrici e della Direzione in materia di PAS 24000 in misura equilibrata), il quale dispone dell'autorità e delle necessarie risorse per assicurare:

- ⇒ *la conformità del sistema aziendale alla norma PAS 24000;*
- ⇒ *l'idoneità dello stesso a conseguire gli obiettivi;*
- ⇒ *l'adeguatezza della politica per la responsabilità sociale;*
- ⇒ *la diffusione della conoscenza dei requisiti della PAS 24000.*

Tutto il personale aziendale e tutte le altre parti interessate hanno la possibilità di rivolgersi al Comitato Sociale 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 Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, l'azienda ha infatti attivato un sistema di comunicazione per la gestione delle segnalazioni inerenti all'applicazione della norma PAS 24000, diffuso ai lavoratori/alle lavoratrici con l'ausilio di specifico documento (Informativa PAS 24000). Le suddette segnalazioni possono essere inoltrate all'azienda, in forma anche anonima, e verranno registrate e analizzate al fine di attivare, se possibile, un'azione correttiva, attraverso il Portale Segnalazioni presente sul sito internet aziendale. Per i lavoratori/le lavoratrici è possibile anche comunicare verbalmente il proprio reclamo al RLSA, potendo mantenere, se richiesto, l'anonimato.

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 Sistema di Gestione PAS 24000 e l'adeguatezza della presente Politica per la Responsabilità Sociale viene valutata dall'Alta Direzione sviluppando periodici Riesami della Direzione, attraverso riscontri diretti con le parti interessate ed analizzando i risultati dei monitoraggi aziendali e degli audit interni e di terza parte.

Copia del presente documento viene diffusa nei luoghi di lavoro aziendali tramite affissione in punti di comune o tramite sito internet o tramite invio diretto tramite rete intranet; 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.