

Politica per la responsabilità sociale

POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE rev. 02 del 30/06/2017

L'etica del lavoro e la sicurezza dei lavoratori sono i valori fondamentali su cui MEZZANZANICA SpA fonda la sua attività: per questo motivo si impegna a:

- Rispettare i requisiti della Norma SA8000
- rispettare tutte le leggi e le normative vigenti nonché a rispettare le disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali relativi ai requisiti SA8000
- lottare per ottenere il miglioramento continuo

MEZZANZANICA SpA é consapevole della necessità di creare una serie di rapporti armonici tra tutti gli attori in gioco, in modo da poter raggiungere uno sviluppo sostenibile a livello umano, etico, ambientale, nella sicurezza di tutte le parti in causa.

Per fare ciò, l'azienda garantisce i diritti dei lavoratori e ne favorisce lo sviluppo professionale e personale, considera i fornitori come veri e propri partner, con cui crescere e migliorare e collabora con i Clienti e con le Parti interessate, mirando alla loro soddisfazione con una politica chiara e trasparente.

Per quanto attiene ai requisiti della norma SA8000, la Direzione di MEZZANZANICA SpA vuole esprimere quanto segue.

Lavoro infantile

MEZZANZANICA SpA impiega solo lavoratori che abbiano compiuto i 18 anni di età ed abbiano già adempiuto all'obbligo scolastico. Non tollera l'impiego di lavoro infantile anche nella catena di fornitura.

Lavoro obbligato

MEZZANZANICA SpA rifiuta l'impiego di lavoro obbligato, non impiega personale contro la propria volontà o sotto la minaccia di punizioni o penali e garantisce la totale assenza di commissioni o costi relativi all'assunzione a carico dei lavoratori. Il personale è libero di porre fine al proprio rapporto di lavoro dando ragionevole preavviso secondo quanto definito nel CCNL di settore.

Salute e sicurezza dei lavoratori

MEZZANZANICA SpA rinnova il proprio impegno a:

- Garantire un posto di lavoro sicuro e salubre in linea con leggi vigenti in materia di sicurezza

- Tenere aggiornato il documento di valutazione e gestione dei rischi
- Un programma di formazione adeguato ed efficace per tutti i lavoratori
- Mettere in atto una costante comunicazione con tutti i lavoratori
- Valutare le proposte di miglioramento dei lavoratori
- Non discriminare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
- Garantire la costituzione e la costante presenza di un "Comitato per la salute e sicurezza" che si impegni con competenza nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva MEZZANZANICA SpA rispetta il diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva e non ostacola l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati dei dipendenti.

Discriminazione

MEZZANZANICA SpA garantisce il diritto alla parità di salario tra lavoratori a parità di mansione svolta e, in generale, il diritto a pari opportunità per tutti i lavoratori. L'azienda contrasta con forza ogni forma di discriminazione basata su razza, origine nazionale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, orientamento sessuale, responsabilità familiari, sesso, età, stato civile, opinione politica, etc.

Procedure Disciplinari

MEZZANZANICA SpA ricorre, se necessario, esclusivamente a procedure disciplinari accettate e riportate nel CCNL, in conformità al Codice Civile e allo Statuto dei Lavoratori.

Inoltre l'Azienda:

- Promuove rapporti di lavoro ispirati al reciproco rispetto e alla cooperazione
- Non ricorre mai a forme di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale
- Non tollera che presso i nostri fornitori siano applicate procedure disciplinari che esulino dai contenuti del CCNL di settore

Orario di lavoro

- MEZZANZANICA SpA ha definito un orario di lavoro in linea con quanto prescritto dal CCNL e non superiore a quanto prescritto dal requisito della norma SA8000

Retribuzione

- MEZZANZANICA SpA garantisce ai propri lavoratori un salario adeguato in riferimento a quanto prescritto dal CCNL e dalla legislazione vigente, verificando che sia sufficiente da permettere un tenore di vita dignitoso per il lavoratore.