

POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

La Direzione di Tecnocreo Srl, pienamente consapevole dell'importanza dell'implementazione di un **Sistema di Responsabilità Sociale, definito secondo i parametri dello standard SA8000:2014**, ha scelto di sviluppare un percorso di adeguamento alla norma, con il pieno coinvolgimento dei lavoratori e di tutte le parti interessate.

A tale scopo ha approvato la presente Politica che definisce filosofia, regole e modalità applicative del sistema stesso.

Tecnocreo Srl è fermamente convinta che la risorsa umana sia l'elemento centrale di un'azienda moderna ed innovativa, pertanto ha scelto di aderire allo standard SA8000:2014 e di rispettare i più restrittivi valori di riferimento per la valutazione e misura del benessere delle risorse umane all'interno dell'azienda.

L'azienda, infatti, ritiene che il benessere del personale costituisca lo strumento più efficace per la propria crescita e sviluppo.

Considerando il settore in cui opera, l'azienda deve garantire un elevato livello di qualità del servizio erogato, al fine di posizionarsi sul mercato.

Per le ragioni sopra descritte, con l'adozione dello standard SA8000:2014, Tecnocreo Srl si impegna a rispettare la normativa nazionale ed internazionale con riferimento al proprio settore di attività, nonché ad applicare tutti gli strumenti richiamati dallo standard in maniera diretta o indiretta.

A tal fine si assume l'onere di progettare e realizzare azioni mirate, in tutte le fasi dei processi operativi ed organizzativi, per la realizzazione dei servizi forniti e di applicare lo standard SA8000:2014 in tutte le sue parti e con riferimento all'azienda ed a tutte le sue componenti: uffici centrali e unità periferiche.

Si impegna, inoltre, a diffondere la politica della Responsabilità Sociale fra tutto il personale e presso gli stakeholders ed alla promozione di azioni e strumenti mirati al coinvolgimento e controllo dei propri fornitori con riferimento all'adesione ai principi dello standard.

L'azienda, rispetto agli impegni sopra descritti, considera il miglioramento continuo il principio fondamentale cui far riferimento per l'implementazione, verifica ed eventuali modifiche da apportare al sistema di gestione della responsabilità sociale.

La Politica per la Responsabilità Sociale dell'azienda, con riferimento ai punti della Norma SA8000:2014, si traduce nei seguenti impegni:

1) Lavoro minorile: l'azienda assume come principio fondamentale quello di non inserire nelle proprie unità produttive minori, se non nei termini e nei modi consentiti dalla legge; l'azienda si impegna in caso di presenza di minori o giovani lavoratori a porre in atto tutte le azioni di rimedio in grado di promuovere la crescita psicofisica, morale ed intellettuale ed assicurando adeguata protezione e sostegno ai soggetti interessati ed alla comunità di provenienza.

- 2) Lavoro obbligato:** Tutte le persone impiegate all'interno dell'azienda sono obbligate contrattualmente secondo il principio della volontarietà del contraente.
- 3) Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro:** l'azienda è da sempre orientata all'applicazione rigorosa di tutte le norme di settore, in modo da rendere il luogo di lavoro un posto sicuro e salubre per i lavoratori e per chiunque sia coinvolto dalle attività aziendali. Nell'ottica del miglioramento continuo l'azienda si propone di definire una politica proattiva allo scopo di prevenire i rischi di incidenti sui luoghi di lavoro e minimizzare le cause di infortunio.
- 4) Libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva:** l'azienda rispetta completamente l'autonomia organizzativa e di tutela dei lavoratori e dei loro diritti; l'azienda riconosce tale autonomia sia nelle forme istituzionalizzate che in quelle non formalizzate.
- 5) Discriminazione:** pur non essendosi in azienda mai registrati episodi di discriminazione e vigendo il principio delle pari opportunità in tutte le fasi della vita aziendale, dall'assunzione alla cessazione del rapporto di lavoro, la direzione ha assunto l'impegno di contrastare qualunque manifestazione in tal senso e di reprimere atteggiamenti che possano esprimersi in questa direzione all'interno degli uffici e delle unità produttive.
- 6) Pratiche disciplinari, coercizione e violenza fisica o psichica:** l'azienda si astiene dal ricorrere a pratiche disciplinari di alcun tipo, dirette e indirette; eventuali infrazioni sono gestite nel rispetto del CCNL e nel rispetto dell'integrità psico-fisica e morale del lavoratore. La Direzione ha definito e sviluppato strumenti per consentire ai propri dipendenti di esporre lamentele e recriminazioni.
- 7) Orario di lavoro:** è definito dal Contratto Collettivo di settore e regolamentato dalle leggi vigenti. Esso, in ogni caso, non supera mai i limiti previsti dallo standard SA8000:2014. Il ricorso allo straordinario rappresenta un'eccezione che si verifica in situazioni ben definite e circostanziate. Le ore straordinarie sono regolarmente registrate in busta paga e retribuite.
- 8) Retribuzione:** è definita secondo il Contratto Collettivo ed il compenso è erogato secondo le norme vigenti. L'azienda non adotta, inoltre, contratti di apprendistato diretti ad aggirare leggi e regolamenti relativi alla remunerazione ed alla sicurezza sociale dei lavoratori.
- 9) Fornitori:** l'azienda ha predisposto un piano di controllo sui propri fornitori, definendo ed implementando una procedura per la selezione dei fornitori in base alla loro capacità di soddisfare, e di impegnarsi secondo il principio del miglioramento continuo, aderendo ai requisiti dello standard SA8000:2014.
- 10) Formazione/informazione dei lavoratori:** i lavoratori presenti all'interno dei siti operativi sono informati in relazione al Sistema di Responsabilità Sociale implementato con riferimento allo standard SA8000:2014, e sui contenuti della Politica per la Responsabilità Sociale; l'azienda ha approntato adeguati piani di formazione, come da apposita procedura. La formazione, aggiornata continuamente anche sulla base degli esiti dei cambiamenti determinati dall'applicazione del principio del miglioramento continuo, verrà erogata lungo tutto l'arco della vita professionale del lavoratore, a partire dall'assunzione fino alla cessazione del rapporto di lavoro ed in presenza di mutamenti di mansioni o cambiamento di area produttiva.
- 11) Stakeholders:** l'azienda si assume l'impegno di coinvolgere gli stakeholders esterni con particolare attenzione verso le autorità pubbliche, le associazioni di categoria, la comunità locale, allo scopo di instaurare un rapporto di collaborazione e di stimolo per l'azienda stessa, nell'ottica della crescita e del miglioramento continuo.

12) Riesame del Sistema di Gestione: l'azienda ha definito le modalità del riesame interno, inteso come strumento per verificare l'efficacia del sistema implementato e valutarne l'adesione o scostamento rispetto ai principi della norma, nei termini di adeguatezza ed appropriatezza.

13) Comunicazione esterna: l'azienda utilizza il proprio sito aziendale allo scopo di rendere nota alle parti interessate la Politica adottata e il Sistema implementato in relazione all'applicazione della norma SA8000:2014; al fine di rendere note al più ampio numero di soggetti le proprie attività in materia di Responsabilità Sociale e nell'ottica di suscitare comportamenti imitativi in tal senso la Politica di Responsabilità Sociale è resa disponibile a chiunque sia interessato.

14) Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000: l'azienda applica un sistema di attuazione e controllo definendo in alcuni casi procedure apposite. I casi in cui si è scelto di adottare procedure specifiche sono quelli non trattati espressamente dalla normativa vigente sulla materia

Carrara, 05.02.2024

La Direzione:

