POLITICA DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE AZIENDALE AI SENSI DELLA NORMA SA8000®

NONCELLO SOC.COOP. è consapevole del ruolo sociale svolto nell'ambito delle proprie relazioni economiche e produttive e a tal fine ha assunto l'impegno di finalizzare la propria azione alla ricerca del miglioramento delle condizioni di lavoro delle persone e il rispetto della loro dignità e libertà. Questo impegno si rivolge, attraverso l'attuazione di azioni positive e propositive, non solo alla sfera di influenza aziendale interna, ma all'intera filiera di produzione (compresi fornitori, sub appaltatori e sub fornitori) ed alla comunità nell'ambito della quale opera con la certezza che le proprie relazioni contrattuali possano garantire così una progressiva diffusione dei principi e valori etici e sociali ad una sfera di portatori d'interesse sempre più ampia. **NONCELLO SOC.COOP.** incoraggia l'espressione dei diversi punti di vista del dipendente/lavoratore come contributo fondamentale alla risoluzione dei problemi. In tal senso, la Direzione promuove il confronto tra le persone, perché lo stesso aumenti nell'individuo la fiducia nel proprio ruolo ed il senso di responsabilità nel perseguimento di un risultato aziendale. **NONCELLO SOC.COOP.** oltre a rispettare tutti gli obblighi di legge e gli accordi sottoscritti, intende assicurare il pieno rispetto dei seguenti impegni in merito ai principi e requisiti dello standard SA8000®.

LAVORO INFANTILE

È DI PRIMARIA IMPORTANZA L'IMPEGNO A NON UTILIZZARE NÉ DARE SOSTEGNO ALL'UTILIZZO DEL LAVORO INFANTILE, rifiutando, nel contempo, qualsiasi forma di collaborazione con persone, aziende, enti e organizzazioni (compresa l'intera catena di fornitura) che non escludano l'impiego di personale che non abbia adempiuto all'obbligo scolastico. Se venisse riscontrato l'utilizzo di lavoro infantile, **NONCELLO SOC.COOP.** si impegna fin d'ora a denunciare alle autorità competenti qualsiasi situazione di lavoro infantile nell'ambito della propria sfera d'influenza e ad adottare ogni possibile forma di sostegno e tutela della sicurezza, salute e formazione dei minori coinvolti. **NONCELLO SOC.COOP. non impiega personale minorenne.**

LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

È FONDAMENTALE L'IMPEGNO A NON RICORRERE (NÉ SOSTENERE) A L'UTILIZZO DEL LAVORO FORZATO OD OBBLIGATO, rifiutando nel contempo qualsiasi forma di collaborazione con persone, aziende, enti e organizzazioni (compresa l'intera catena di fornitura) che utilizzino prestazioni lavorative ottenute sotto minaccia di qualsiasi penale o ritorsione e per le quali il personale non si sia offerto volontariamente nel rispetto dei diritti e doveri previsti dalla legislazione vigente e degli accordi liberamente sottoscritti. A tal fine al personale non sono trattenuti depositi di denaro né loro documenti di identità in originale. Il sistema di selezione del personale segue canali tradizionali e non è consentito ad alcuno che operi per conto di **NONCELLO SOC.COOP.** impiegare personale che sia vittima di reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza mediante l'uso di minacce, forza, raggiro, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.

SALUTE E SICUREZZA

È RITENUTA FONDAMENTALE LA NECESSITÀ DI GARANTIRE UN AMBIENTE DI LAVORO SICURO E SALUBRE, al fine di tutelare il benessere psicofisico dei lavoratori; tale obiettivo viene perseguito sia attraverso il rispetto delle leggi in materia di salute e sicurezza, sia attraverso la messa a disposizione e l'impiego di risorse e competenze adeguate, sia attraverso la formazione continua, sia attraverso un'attenta e puntuale valutazione dei rischi e l'applicazione di procedure interne volte a prevenire potenziali incidenti e/o infortuni sul lavoro, e ad arginare e/o minimizzare per quanto ragionevolmente possibile, le cause di pericolo attribuibili all'ambiente lavorativo e alle attività produttive. **NONCELLO SOC.COOP.** ha individuato nell'ambito del senior management le funzioni responsabili atte ad assicurare il rispetto degli impegni assunti e mantiene attiva una stretta forma di collaborazione tra rappresentanti del management e lavoratori. Nell'ambito del Sistema di Gestione **NONCELLO SOC.COOP.** si impegna a costituire un Comitato per la Salute e Sicurezza aziendale formato in maniera equilibrata da Rappresentanze dei Lavoratori e management Aziendale, ovvero dai membri del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

NONCELLO SOC.COOP. NON SI LIMITA AD ASSICURARE IL DIRITTO DEI LAVORATORI DI FORMARE, PARTECIPARE E ORGANIZZARE SINDACATI, MA STIMOLA E FAVORISCE IL CONFRONTO ED IL DIALOGO CON TUTTE LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI. Nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente e dagli accordi collettivi, mette a disposizione tutte le informazioni utili e le risorse necessarie al fine del corretto svolgimento delle attività sindacali nell'ambito della propria organizzazione, impegnandosi nel concreto non solo a non applicare alcuna forma di discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori e del personale che partecipa o volesse partecipare alle attività sindacali, ma tutelando la loro libertà di azione e di pensiero.

DISCRIMINAZIONE

L'IMPEGNO PRIMARIO È QUELLO DI IMPIEGARE LE RISORSE IN BASE ALLE LORO ATTITUDINI ED ABILITÀ LAVORATIVE EVITANDO OGNI GENERE DI DISCRIMINAZIONE, e garantire le pari opportunità al di là degli obblighi derivanti dalle norme vigenti, evitando quindi trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa etnia, 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. Tali garanzie sono assicurate per tutto il percorso lavorativo dalla selezione del personale, all'assunzione, all'accesso alla formazione, alle promozioni, al licenziamento o pensionamento. **NONCELLO SOC.COOP.** garantisce e impone regole comportamentali che assicurano comportamenti e linguaggi rispettosi della dignità individuale di ciascuno

PROCEDURE DISCIPLINARI

GARANTIRE LA DIGNITÀ ED IL RISPETTO DEI LAVORATORI È L'OBIETTIVO PRIMARIO DI NONCELLO SOC.COOP. , e questo avviene attraverso l'osservanza di regole comportamentali che vietano ogni forma di coercizione fisica e mentale, vietano punizioni corporali e trattamenti severi o inumani ivi compresi gli abusi verbali. I provvedimenti disciplinari sono avviati e gestiti conformemente a quanto stabilito dalla normativa vigente e dagli accordi collettivi applicati.

ORARIO DI LAVORO

NONCELLO SOC.COOP. , RELATIVAMENTE ALL'ORARIO DI LAVORO, ALLA REGOLAMENTAZIONE DI FERIE E PAUSE DI RIPOSO NONCHÉ AGLI STRAORDINARI, ASSICURA UN'APPLICAZIONE ESTENSIVA DEI PRINCIPI SANCITI DALLA NORMATIVA VIGENTE ovvero un'estensione più garantista della posizione dei lavoratori. La settimana lavorativa standard, esclusi gli straordinari, non supera le 38 ore ed il personale riceve almeno un giorno libero dopo sei di lavoro consecutivo. **NONCELLO SOC.COOP** applica con apposito accordo sindacale lo strumento della banca ore in un'ottica di flessibilità e conciliazione vita-lavoro.

RETRIBUZIONE

NONCELLO SOC.COOP. SOSTIENE IL RICONOSCIMENTO ECONOMICO DELLE PROPRIE RISORSE UMANE in accordo con le Leggi che disciplinano la concertazione aziendale come i contratti di lavoro nazionali, le contrattazioni aziendali di secondo livello e gli accordi sindacali. I salari e la composizione delle indennità retributive e contributive sono dettagliati chiaramente e regolarmente per ogni periodo di paga. Tutto il lavoro straordinario come gestito secondo la contrattazione nazionale e gli accordi sindacali interni dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva. Eventuali attività appaltate all'esterno non riguardano la sola mano d'opera e sono affidate ad aziende e organizzazioni che garantiscono gli adempimenti di tutti gli obblighi di legge nei confronti del loro personale.

SISTEMA DI GESTIONE

TUTTI GLI IMPEGNI RICHIAMATI NELLA PRESENTE POLITICA HANNO RICHIESTO A NONCELLO SOC.COOP. L'IMPLEMENTAZIONE DI UN SISTEMA DI GESTIONE che, attraverso un costante monitoraggio svolto con il fondamentale ausilio e contributo delle Rappresentanze dei lavoratori (garantendo al personale la facoltà di eleggere indipendentemente e autonomamente i propri rappresentanti), possa portare a riesaminare con continuità le performance aziendali in materia di responsabilità sociale e agire nello spirito del miglioramento continuo rivolto allo sviluppo delle condizioni dell'ambiente di lavoro e ad una crescita della soddisfazione dei lavoratori. A tutto il personale viene garantito un aggiornamento periodico sui risultati e sugli sviluppi del sistema di gestione per la responsabilità sociale e le condizioni lavorative. Nei confronti dei fornitori **NONCELLO SOC.COOP.** ribadisce la propria volontà ed il convincimento di qualificare tutti i fornitori in linea con i principi della SA 8000®; intende inoltre incoraggiare i fornitori, per quanto è consentito dal peso commerciale, a promuovere ed a investire a loro volta nella stessa direzione che **NONCELLO SOC.COOP.** sta percorrendo**,** facendoli partecipi della convinzione che questa è la strada giusta da seguire. A tutto il personale è dedicato e garantito un canale comunicativo diretto con la Direzione aziendale.

Nell'ambito del Sistema di Gestione **NONCELLO SOC.COOP.** si impegna a costituire un Social Performance Team formato in maniera equilibrata da Rappresentanze dei Lavoratori e management Aziendale, ad effettuare una analisi dei rischi del sistema di gestione ed a favorire il funzionamento delle attività di competenza del Sociale Performance team attraverso appositi strumenti.

La Politica viene illustrata e diffusa a tutto il personale (compreso quello neo-assunto) e, ove possibile, viene affissa nelle bacheche aziendali. Viene inoltre resa disponibile nella rete informatica aziendale ed è visibile dal sito. **NONCELLO SOC.COOP.** si impegna a diffondere questi principi anche presso i fornitori, sub appaltatori e sub fornitori, privilegiando quelli che dimostrano la volontà e la capacità di rispettarli.

SISTEMA DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni di reclami possono essere inoltrate all'azienda, in forma anche anonima, per iscritto o tramite e-mail e verranno registrate e analizzate al fine di attivare, se possibile, un'azione correttiva o preventiva. Inoltre se i suddetti strumenti non dovessero dimostrarsi sufficienti/soddisfacenti, sussiste la possibilità di sottoporre le segnalazioni inerenti la Responsabilità Sociale anche all'Organismo di Accreditamento e all'Ente di Certificazione mediante i seguenti recapiti:

SAAS – Social Accountability Accreditation Services9 East 37th Street, 10th Floor - New York, NY 10016 - United States of America Telephone: +1-(212)-391-2106 - Email: saas@saasaccreditation.org

ABS Group LTD - Calle de Orense 34, Planta 10, Madrid 28080 Spain- Europe. Telephone: +91-555-25-62- Email: info-es@abs-qe.com

ROVEREDO IN PIANO, 04 SETTEMBRE 2025