

Sapidata S.p.A. ha adottato ed applica un sistema di gestione conforme alla norma internazionale SA8000 e alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 al fine di migliorare costantemente le sue prestazioni in tema di responsabilità sociale e parità di genere e darne adeguata evidenza a tutti i suoi interlocutori.

A tale scopo si impegna:

- ad adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard SA8000 e della UNI/PdR 125:2022,
- a rispettare gli strumenti internazionali elencati nella sezione Elementi Normativi e Loro Interpretazione della SA8000,
- ad essere conforme alle leggi nazionali, alle altre leggi applicabili e tutti i requisiti sottoscritti per entrambi gli standard di riferimento.
- promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, misurandone gli stati di avanzamento e i risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI che permettano di:
 - porre l'attenzione e fissare precisi obiettivi per ogni fase lavorativa delle donne all'interno della organizzazione,
 - misurare in modo chiaro e standardizzato i progressi realizzati;
 - certificare i risultati raggiunti seguendo processi qualificati e trasparenti.

Per garantire la correttezza dei comportamenti e delle attività connesse ai temi SA8000 e UNI/PdR 125:2022, Sapidata S.p.A. ha definito le politiche e procedure qui di seguito descritte.

Tutti i dipendenti e i collaboratori dell'azienda sono tenuti a rispettare questi impegni e le ulteriori procedure di dettaglio definite.

1 LAVORO INFANTILE

Sapidata S.p.A. non ricorre né dà sostegno all'utilizzo di lavoro infantile.

Per lavoro infantile si intende il lavoro effettuato da un bambino di età inferiore ai 15 anni, eccetto i casi in cui le leggi locali stabiliscano un'età minima più elevata (nel Repubblica di San Marino 16 anni).

Sapidata S.p.A. può impiegare giovani lavoratori (tra i 16 e i 18 anni di età) ma solo fuori dall'orario scolastico e con rigide limitazioni.

2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

Sapidata S.p.A. non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato.

Per lavoro forzato o obbligato si intende ogni lavoro o servizio prestato sotto minaccia di punizione o ritorsione o richiesto come forma di pagamento di un debito.

Sapidata S.p.A. non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni, e alla tratta di esseri umani; non trattiene documenti d'identità in originale e richiede al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro; non trattiene una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare il rapporto di lavoro.

Sapidata S.p.A. assicura che non ci saranno costi o commissioni relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori. Il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa, ed è essere libero di porre fine al rapporto di lavoro, secondo i termini di preavviso definiti dalla legge.

3 SALUTE E SICUREZZA

Sapidata S.p.A. garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adotta misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie.

Sapidata S.p.A. si impegna costantemente a ridurre o eliminare, per quanto possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro e valutare i rischi per le lavoratrici puerpere, in gravidanza o in allattamento. Laddove Sapidata S.p.A. non sia in grado di eliminare le cause di ogni rischio nel luogo di lavoro, fornisce al personale appropriati dispositivi di protezione individuale a proprie spese.

Nel caso di infortunio sul lavoro, Sapidata S.p.A. fornisce il primo soccorso e assiste il lavoratore affinché riceva le adeguate cure mediche.

Sapidata S.p.A. ha nominato il responsabile servizio prevenzione e protezione (RSPP) e ha creato e mantiene attivo un comitato per la salute e sicurezza, composto da responsabili dell'azienda e da lavoratori.

Sapidata S.p.A. assicura a tutto il personale una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza incluse istruzioni sul luogo di lavoro e se necessario sulle mansioni svolte e sui macchinari.

Sapidata S.p.A. garantisce libero accesso ad acqua potabile e locali igienicamente adeguati.

Il personale ha il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo senza chiedere il permesso all'azienda.

A tal fine l'azienda applica le normative italiane vigenti a totale salvaguardia della salute e sicurezza di tutti i lavoratori.

Per Sapidata S.p.A. gli aspetti relativi alla salute e sicurezza risultano già coperti dall'applicazione della normativa vigente.

4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il personale ha il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con Sapidata S.p.A.

Il personale ha il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con Sapidata S.p.A., senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'azienda.

Sapidata S.p.A. non interferisce in alcun modo, e permette ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti, che non saranno mai soggetti a discriminazioni, vessazioni, intimidazioni o ritorsioni; inoltre garantisce che i rappresentanti dei lavoratori possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

5 DISCRIMINAZIONE

Sapidata S.p.A. non ricorre o dà sostegno ad alcuna forma di discriminazione.

Sapidata si impegna a garantire un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale.

Sapidata S.p.A. non ricorre o dà sostegno ad alcuna forma di discriminazione e non interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o soddisfare esigenze in base a razza, 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.

Sapidata S.p.A. non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico nei luoghi di lavoro, e non sottopone in alcun caso il personale a test di gravidanza o verginità.

6 PRATICHE DISCIPLINARI

Sapidata S.p.A. tratta tutto il personale con dignità e rispetto.

Sapidata S.p.A. non utilizza né tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale.

Non sono permessi trattamenti duri o inumani.

Sapidata S.p.A. applica le sanzioni disciplinari previste dal "Contratto Collettivo Unico Generale di Lavoro per le aziende industriali ed i lavoratori in esse occupati" (Art. 57 Sanzioni disciplinari).

7 ORARIO DI LAVORO

Sapidata S.p.A. rispetta le leggi vigenti, la contrattazione collettiva e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche.

La settimana lavorativa, esclusi gli straordinari, non eccede mai le 48 ore.

Il personale ha almeno un giorno libero dopo sei giorni consecutivi di lavoro, fatta eccezione dei casi in cui la legge permetta un orario di lavoro che superi questo limite e sia in vigore un contratto collettivo liberamente negoziato che consenta di calcolare l'orario su base media.

Il lavoro straordinario è volontario, non supera le 12 ore settimanali e non è richiesto regolarmente.

8 RETRIBUZIONE

Sapidata S.p.A. rispetta il diritto ad un salario dignitoso, nel rispetto degli standard legali o standard minimi di settore o ai contratti collettivi.

Sapidata S.p.A. garantisce che la composizione di salari ed indennità siano dettagliate e in forma scritta e che essi vengano corrisposti in conformità alla legge, in modo comodo per i lavoratori e nei tempi previsti.

Tutto il lavoro straordinario è retribuito con una maggiorazione.

Sapidata S.p.A. adotta prassi e forme contrattuali che garantiscono l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale.

9 PARITA' di GENERE

Sapidata S.p.A. si impegna a recepire i principi di gender equality, articolati sull'intero percorso professionale e fasi di vita delle lavoratrici, dal momento del recruiting fino al pensionamento, con l'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che proponga una cultura della diversità e dell'inclusione.

Sapidata S.p.A. si impegna a sviluppare un ambiente di lavoro inclusivo con il contributo di tutta l'organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative, e comportamenti delle singole persone.

Il Sistema di Gestione di Sapidata S.p.A. prende a riferimento i seguenti pilastri, la cui azione congiunta è volta ad avviare quel percorso sistemico di cambiamento culturale all'interno dell'azienda e nella Società tutta al fine di raggiungere una più equa parità di genere:

1. rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
2. adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
3. adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
4. promozione di politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
5. adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale).

Ciò si traduce nell'impegno di Sapidata S.p.A. a creare:

- opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni;
- politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- politiche di gestione dei processi aziendali in linea con la prassi di riferimento.

10 SISTEMA DI GESTIONE

Il Sistema di Gestione è costituito dall'insieme delle regole ed attività che garantiscono la corretta applicazione dei requisiti della norma SA8000 e della UNI/PdR 125:2022.

In particolare, il Sistema di Gestione Integrato della nostra azienda prevede di:

- Definire la presente politica per la responsabilità sociale e la parità di genere, identificando impegni e obiettivi rispetto alla normativa SA8000 e UNI/PdR 125:2022.
- Riesaminare politiche e attività su base annuale e sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche periodiche al Sistema; come parte del miglioramento del sistema di gestione.
- Politiche e procedure per garantire la parità di genere nei propri processi, come ad esempio nel processo di gestione del ciclo di vita del dipendente e nel processo di comunicazione.
- Diffondere (al personale e ai principali interlocutori aziendali) la presente Politica di Responsabilità Sociale e di Parità di genere.
- Formare e sensibilizzare l'intera organizzazione in merito alle tematiche e agli impegni intrapresi in ambito di Responsabilità Sociale e di Parità di genere.
- L'assegnare da parte della Direzione risorse, responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere e responsabilità sociale stabiliti.

In ambito SA8000:

- Permettere ai lavoratori di eleggere liberamente tra di loro uno o più rappresentanti dei lavoratori SA8000
- Attivare un Social Performance Team (SPT) che favorisca l'applicazione di tutti gli elementi della norma SA8000, composto da rappresentanti dei lavoratori liberamente eletti e rappresentanti della direzione.
- L'SPT si riunisce ogni sei mesi. La responsabilità della conformità allo Standard resta unicamente dell'azienda.

- Comporre il Social Performance Team (SPT) con il Responsabile del Sistema SA8000, il Rappresentante dei lavoratori SA8000 (RLSA8000) ed il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).
- Con il supporto e coinvolgimento del SPT, monitorare le attività nel luogo di lavoro, condurre periodicamente le valutazioni dei rischi delle aree di reale o potenziale non conformità SA8000, e attuare azioni per affrontare i rischi individuati.
- Attuare un piano di formazione per tutto il personale, per un'efficace applicazione della norma SA8000.
- Garantire la possibilità di inoltrare reclami e segnalazioni ai propri rappresentanti SA8000 o, a scelta, a superiori o altri referenti aziendali, su aspetti relativi a SA8000, anche in forma anonima e senza ritorsioni.
- Coinvolgere i suoi principali interlocutori esterni (clienti, fornitori, pubblica amministrazione, sindacati, associazioni di categoria, ...) su temi SA8000.
- Verificare la conformità dei suoi fornitori ai requisiti SA8000 e in caso di rilevamento di rischi significativi di non conformità fare sforzi ragionevoli per garantire che tali rischi siano affrontati adeguatamente.

In ambito UNI/PdR 125:2022:

- definizione di un piano di azione strategico per la parità di genere, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati.
- monitoraggio degli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI - percorribili, pertinenti e confrontabili - attraverso cui si mantengono e verificano le azioni pianificate.
- Identificazione di una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere, per la governance del sistema di gestione per la parità di genere;
- Nomina di un comitato guida per l'efficace adozione del piano strategico e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere.
- Organizzazione e monitoraggio dei processi rilevanti, quali i processi di gestione del personale, delle carriere e della comunicazione, in modo da perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

Data 22/07/24

Firma DG


SAPIDATA SPA
L'Amministratore Unico