

**PICTOR COOP SOCIALE**

**CICLO DI EMISSIONE DEL DOCUMENTO**

<b>Verifica e Approvazione SPT</b>	<b>Approvazione Alta Direzione</b>
Per SPT	Amministratore Delegato

**SA8000:2014**

---

Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale

---

**Politica per la Responsabilità Sociale**

## **PICTOR COOP SOCIALE**

La Direzione della PICTOR dichiara la piena volontà di implementare un sistema di attenzione sociale che corrisponda a un modello organizzativo efficiente, che tenga in primo piano la centralità dell'individuo, sia come persona che come lavoratore, tutelandolo e cercando le modalità di gestione più idonee.

La scelta di garantire il rispetto dei requisiti SA 8000 vuole essere un segnale per rendere evidente che l'impegno della Direzione nell'attenzione e tutela delle persone è riservata in eguale misura a tutti i lavoratori. La Direzione Aziendale si impegna direttamente nello stabilire, implementare, mantenere operanti e migliorare nella propria struttura tutte le necessarie predisposizioni in materia di responsabilità sociale, atti ad assicurare costantemente il rispetto dei requisiti SA 8000 e di quelli forniti dalla legislazione applicabile di riferimento.

La Direzione è inoltre direttamente impegnata nello sviluppo, nell'applicazione, nel sostegno e nel miglioramento continuo del sistema di responsabilità sociale.

Tale impegno si traduce operativamente nelle seguenti azioni:

1. Conformità legislativa: rispettare tutte le leggi nazionali e le convenzioni e le Raccomandazioni ILO, che riguardano il diritto del lavoro e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori
2. Lotta al lavoro infantile: non usufruire di (o favorire l'utilizzo di) lavoro infantile; stabilire all'occorrenza procedure per il recupero dei bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile, fornendo, in particolare, il supporto per la frequenza scolastica; non esporre mai bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute
3. Lotta al lavoro obbligato: non usufruire o favorire l'uso di lavoro obbligato
4. Salute e sicurezza per i lavoratori: garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzando le misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute, sia sul luogo di lavoro che come conseguenza di esso; assicurare che tutto il personale, anche di nuova assunzione, riceva una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza; stabilire sistemi per individuare, evitare e affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza
5. Favorire la contrattazione collettiva: rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva; garantire che i rappresentanti sindacali non siano discriminati sul posto di lavoro e che possano comunicare con i propri associati
6. Lotta alla discriminazione: non attuare discriminazioni in base a razza, ceto, origine territoriale/nazionale, religione, invalidità sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, età; non interferire con il diritto del personale di seguire principi o pratiche legate a credenze religiose; non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;
7. Garanzia non utilizzare né favorire punizioni corporali, punizioni mentali o fisiche, violenza verbale, azioni di mobbing sul lavoro
8. Rispetto dell'orario lavorativo previsto dalle leggi in vigore e agli standard di settore

## **PICTOR COOP SOCIALE**

9. Sostegno all'equa retribuzione: garantire il rispetto dei minimi retributivi legali, in modo che il salario soddisfi comunque i bisogni essenziali e che una parte del reddito rimanga comunque a disposizione; garantire che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari e che la busta paga sia chiara e comprensibile a tutti; garantire che la retribuzione sia elargita secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente per i lavoratori
10. Comunicare a tutti i portatori d'interesse la attuale situazione di conformità rispetto ai principi della SA 8000 e la politica di responsabilità sociale dell'azienda
11. Favorire la segnalazione di qualsivoglia tipologia di reclamo da parte degli stakeholder relativo a elementi non rispettati dello standard e della politica
12. Definire un piano annuale di obiettivi misurabili. La Direzione si impegna a far divenire il piano obiettivi uno strumento vivo, fondamentale per la gestione dell'azienda, da revisionare ogni volta che cambiano i dati di fatto su cui sono state prese le decisioni
13. Collaborare con i propri fornitori per implementare una Politica Sociale che, attraverso l'assistenza tecnica e una maggiore consapevolezza, porti ad un miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti

La Direzione ha la diretta responsabilità di documentare la politica e di fare in modo che venga implementata, compresa, mantenuta attiva, comunicata all'interno e all'esterno, facendo sì che risulti accessibile in forma comprensibile a tutto il personale (eventualmente traducendola nelle lingue parlate da lavoratori stranieri) intendendo con ciò gli amministratori, i dirigenti, il personale operativo (impiegati, personale viaggiante, tecnici della manutenzione), indipendentemente dalla forma contrattuale che li lega all'azienda.

Inoltre la Direzione, attraverso il Social Performance Team, provvede a che la politica sia resa disponibile al pubblico.

Qualora i reclami dovessero restare inascoltati in azienda, è possibile:

- rivolgersi all'ente di certificazione SMC Slovensko AS email [info@smc.sk](mailto:info@smc.sk) indirizzo Karadzicova 8/A Bratislava (Slovacchia) tel: +00421 2 59396000 fax: +00421 2 59396200