

POLITICA SA8000

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE
P_SA_01

Ai sensi dello STANDARD
SA8000:2014

Il documento se scaricato dalla rete è in distribuzione **NON CONTROLLATA**.
 Prima dell'utilizzo verificare che lo stato di revisione sia quello vigente.

REV.	DATA	DESCRIZIONE	RIESAMINA / RILASCIA	APPROVA
STATO DELLE REVISIONI			ITER DI EMISSIONE	
1	21.02.25	Unificazione, a livello di Gruppo, dei Sistemi SA8000 di TH, RNX e IE	Social Performance Team [SPT]	L. Bergonzi [AD]
0	06.12.21	Emissione	Social Performance Team [SPT]	F.to L. Bergonzi [AD]
			Documento riesaminato e rilasciato dal SPT nella riunione del 21.02.25	

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

TOTO HOLDING S.p.A. [in seguito: HOLDING o TH] e le società da essa controllate RENEXIA S.p.A. [in seguito: RENEXIA o RNX] e INFRAENGINEERING S.r.l. [in seguito: INFRA o IE] ovvero, ai fini della sola applicazione del presente documento, in forma congiunta, il GRUPPO, identificano come centrale l'etica aziendale e la promozione dei valori di lealtà, correttezza e rispetto sia all'interno della propria realtà che nei confronti dei propri stakeholder.

Il presente documento si applica, più in particolare, anche alle società minori, di scopo % di progetto, costituite per la gestione di specifiche iniziative e che, come sopra specificato, sono controllate % riconducibili alle seguenti società principali:



In accordo con quanto previsto dal CODICE ETICO del GRUPPO TOTO, la presente POLITICA SA8000 conferma l'impegno del GRUPPO e di ciascuna SOCIETÀ a raggiungere i più elevati standard etici e in ambito di responsabilità sociale, rispettando i principi dello STANDARD SA8000, le disposizioni di legge applicabili e le principali convenzioni internazionali in materia di diritti umani e di diritti dei lavoratori.

In accordo allo STANDARD SA8000, il GRUPPO si impegna, in particolare, a:

Non ricorrere all'impiego di lavoro infantile

Vietato ricorrere o dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, in linea a quanto stabilito dalla normativa vigente, dalle Convenzioni dell'ILO in materia e dalla Convenzione Internazionale sui Diritti dell'Infanzia.

Non ricorrere all'impiego di lavoro forzato e obbligato

Vietato ricorrere o dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato e obbligato, condannando qualsiasi forma di schiavitù e proibendo l'impiego di lavoro non volontario. È vietato inoltre ricorrere o dare sostegno alla tratta degli esseri umani.

Tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori e il loro benessere

Garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, adottando le adeguate misure utili a tutelare la salute dei lavoratori e a prevenire eventuali incidenti ai danni del benessere di questi ultimi. È opportuno garantire un'efficace formazione del personale per la sicurezza e la prevenzione degli infortuni.

Favorire la contrattazione collettiva

Rispettare e tutelare la libertà dei lavoratori di associazione, non ostacolando la loro iscrizione ad organizzazioni sindacali e promuovere la contrattazione collettiva senza alcuna discriminazione per i rappresentanti e gli iscritti ai sindacati stessi. Ai lavoratori deve essere permesso di eleggere liberamente i propri rappresentanti.

Garantire i principi di dignità, uguaglianza e non discriminazione

Vietato attuare forme di discriminazione sulla base di razza, ceto, origine territoriale / nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, età. È vietato altresì interferire con il diritto del personale di seguire principi o pratiche legate a credenze religiose e permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

Vietare pratiche disciplinari scorrette

Vietato il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, incluse offese verbali o qualsiasi ulteriore offesa contro la dignità delle persone. Non vengono permessi trattamenti duri o inumani.

Garantire il diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto

Necessario rispettare le leggi vigenti in materia di orario di lavoro, riposi e festività, garantendo altresì un salario dignitoso e sufficiente nel rispetto degli accordi salariali previsti dai CCNL applicati, con versamento dei contributi previdenziali e retribuzione delle ore straordinarie.

Sviluppare un sistema di gestione SA8000

Deve essere garantito il controllo periodico interno ed esterno sul sistema di gestione in linea ai requisiti dello STANDARD SA8000, al fine di presidiare ulteriormente le tematiche di responsabilità sociale, promuovendo un processo di miglioramento continuo alimentato dalla valutazione e mitigazione dei rischi.

Il GRUPPO si impegna a far sì che i principi dello STANDARD SA8000 siano comunicati e compresi da parte dei lavoratori, dei componenti della catena di fornitura e delle altre parti interessate, promuovendone il coinvolgimento.

Il GRUPPO e, per eventuali aspetti specifici, ciascuna SOCIETÀ (TH / RNX / IE) si impegnano a mappare e valutare periodicamente i principali rischi in materia di responsabilità sociale, adottando le iniziative ritenute necessarie ai fini di una loro efficace gestione e progressiva mitigazione, con una prospettiva di miglioramento continuo.

Il GRUPPO sostiene una partecipazione attiva dei lavoratori nel processo di miglioramento continuo del SISTEMA DI GESTIONE SA8000 e a tal fine ha attivato un canale diretto di comunicazione con il SOCIAL PERFORMANCE TEAM per l'invio di segnalazioni e proposte di miglioramento, ovvero di richieste di chiarimento / approfondimento su temi e requisiti di responsabilità sociale, accessibile dai seguenti indirizzi di posta elettronica / ordinaria:

spt@totoholding.it # Social Performance Team - Viale Abruzzo 410, 66100 Chieti

o, in alternativa, dal canale di whistleblowing dedicato accessibile al seguente indirizzo:

<https://whistleblowing.totogroup.it/sa8000>

ovvero dal link "whistleblowing" presente nel "footer" della intranet aziendale MAIA e/o del sito web del GRUPPO:

<https://totoholding.it/>

nonché, laddove disponibili, dai siti web istituzionali afferenti a ciascuna SOCIETÀ.

Il GRUPPO promuove, altresì, l'uso consapevole del canale di comunicazione aperto con l'ORGANISMO DI VIGILANZA per l'invio di segnalazioni riguardanti presunte o accertate violazioni delle disposizioni della POLITICA SA8000, accessibile dai seguenti indirizzi di posta elettronica / ordinaria:

adv@totoholding.it # Organismo di Vigilanza - Viale Abruzzo 410, 66100 Chieti

garantendo l'assenza di qualsiasi discriminazione o ritorsione nei confronti dei dipendenti e/o delle altre parti interessate che fornissero commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami in buona fede riguardanti il luogo di lavoro e/o potenziali non conformità allo STANDARD SA8000, fatti salvi gli obblighi di legge.

Se non si ricevesse una risposta esaustiva e tempestiva mediante i suddetti canali di comunicazione è possibile contattare l'ORGANISMO DI CERTIFICAZIONE del SISTEMA SA8000 ai seguenti recapiti:

sa8000@sgs.com # SGS ICS Italia S.r.l. - Via Caldera 21, 20153 Milano

ovvero il SOCIAL ACCOUNTABILITY ACCREDITATION SERVICES (SAAS), ENTE DI ACCREDITAMENTO per lo STANDARD SA8000, ai seguenti altri recapiti:

saas@saasaccreditation.org # SAAS - 9 East 37th Street, 10th Floor - New York, NY 10016 - USA