

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.

			Documento riesaminato e rilasciato dal SPT nella riunione del 10.05.22	
1	10 Maggio 2022	Integrazione con i requisiti di diversità e inclusione di cui alla norma UNI ISO 30415:2021 e con i requisiti di parità di genere di cui alla prassi di riferimento UNI 125:2022	Social Performance Team [SPT]	P. Toto [AD]
0	3 Settembre 2021	Emissione	Social Performance Team [SPT]	F. to P. Toto [AD]
REV.	DATA	DESCRIZIONE	RIESAMINA / RILASCIA	APPROVA
STATO DELLE REVISIONI			ITER DI EMISSIONE	

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

TOTO S.p.A. COSTRUZIONI GENERALI [in seguito: TOTO S.p.A. o SOCIETÀ] identifica 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.

In accordo con quanto previsto dal CODICE ETICO del GRUPPO TOTO, la presente POLITICA SA8000 di TOTO S.p.A. conferma l'impegno della 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, le principali convenzioni internazionali in materia di diritti umani e di diritti dei lavoratori, nonché le ulteriori linee guide e prassi di riferimento specifiche quali quella per la diversità e inclusione (UNI ISO 30415, ...), per la parità di genere (UNI / PdR 125, ...), etc.

ooOOoo

In accordo allo STANDARD SA8000, TOTO S.p.A. 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.

Garantire i principi di diversità ed inclusione

Creare un ambiente di lavoro inclusivo che garantisca il rispetto, l'integrità, lo sviluppo personale e le pari opportunità (per esempio formazione, sviluppo, carriera), non soltanto per i dipendenti attuali, ma anche per quelli potenziali e futuri.

Accrescere la consapevolezza dei dipendenti su diversità e pari opportunità all'interno della SOCIETÀ, anche attraverso lo sviluppo di programmi di formazione e progetti specifici sulla diversità e l'inclusione.

Rispettare norme e leggi in materia di pari opportunità, anche con riferimento al quadro normativo dei Paesi in cui la SOCIETÀ opera e alle best practice rilevate.

Favorire l'impegno di tutti i collaboratori della SOCIETÀ ad agire con rispetto e integrità in ogni relazione con colleghi, clienti, fornitori e con tutti gli attori con cui interagiscono.

Stimolare l'attenzione dei fornitori al rispetto della dignità umana declinata nella forma di non discriminazione e tutela delle diversità.

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.

ooOOoo

TOTO S.p.A. 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.

ooOOoo

La SOCIETÀ si impegna 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.

ooOOoo

TOTO S.p.A. COSTRUZIONI GENERALI 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@totospa.it

Social Performance Team - Viale Abruzzo 410, 66100 Chieti

La SOCIETÀ 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:

odv@totospa.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.

ooOOoo

Se non si ricevesse alcuna risposta tempestiva attraverso i canali interni di whistleblowing è possibile contattare l'ORGANISMO DI CERTIFICAZIONE del SISTEMA SA8000 ai seguenti recapiti:

TÜV Rheinland Italia S.r.l.

Via Mattei 3 - 20010 Pogliano Milanese (MI) - Italia

Tel: (039) 02.939.687.1 Fax: (039) 02.939.687.323

ovvero l'ENTE DI ACCREDITAMENTO per lo STANDARD SA8000 ai seguenti altri recapiti:

Social Accountability Accreditation Services (SAAS)

15 West 44th Street, 6th Floor - New York, NY 10036 - USA

Tel: (212) 391.2106 Fax: (212) 684.151