



## **POLITICA AZIENDALE IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE E DI CONDIZIONI LAVORATIVE**

PEDEVILLA S.p.A. Società Benefit, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, vuole caratterizzarsi come operatore eccellente per quanto riguarda la propria RESPONSABILITÀ SOCIALE.

Ciò significa:

- *considerare i propri DIPENDENTI come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promovendone lo sviluppo professionale e personale;*
- *considerare i propri FORNITORI come partner, non solo per la realizzazione delle attività di PEDEVILLA S.p.A. Società Benefit ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale;*
- *considerare i propri CLIENTI come elemento fondamentale del successo di PEDEVILLA S.p.A. Società Benefit, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di responsabilità sociale.*

A tale fine è impegno formale di PEDEVILLA S.p.A. Società Benefit quello di:

- uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla Norma SA 8000:2014;
- conformarsi alle Leggi nazionali, a tutte le altre Leggi applicabili e agli altri requisiti ai quali PEDEVILLA S.p.A. Società Benefit aderisce, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni;
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE, definendo – nell'ambito delle riunioni di RIESAME DELLA DIREZIONE- obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del Bilancio Annuale SA8000.

È volontà di PEDEVILLA S.p.A. Società Benefit che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività.

A tale scopo, sia l'ambiente di lavoro interno, che la catena di fornitura devono garantire il proprio rispetto dei seguenti requisiti:

### **CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI**

Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti

E' proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, moffese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore.

### **LAVORO INFANTILE E MINORILE C138 E 182 ILO – R 146 ILO**

Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo produttivo

E' proibito l'impiego di persone di età inferiore a 18 anni, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare.



Nel caso in cui PEDEVILLA S.p.A. Società Benefit dovesse trovare a lavorare giovani o lavoratori, deve in ogni caso assicurare loro la possibilità di frequentare la scuola in modo tale che il tempo complessivo dedicato a scuola, lavoro e trasferimenti non superi le 10 ore al giorno.

L'impiego di manodopera minorile non deve comunque rappresentare un mezzo di sfruttamento economico, non deve esporli a rischi relativi alla loro salute e sicurezza, né attentare al loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale.

#### LAVORO COATTO C29 – C105 ILO

Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o coatto

E' proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorre ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

#### SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI C155 – R164 ILO

Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro

PEDEVILLA S.p.A. Società Benefit mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato.

PEDEVILLA S.p.A. Società Benefit ha nominato un Rappresentante Salute e Sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

#### LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE C87 – C98 ILO

Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva

PEDEVILLA S.p.A. Società Benefit non ostacolerà l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti.

I rappresentanti sindacali non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva.

#### ORARIO DI LAVORO E SALARIO

Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto.

PEDEVILLA S.p.A. Società Benefit garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia.

Il lavoro non deve superare le 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, che deve essere effettuato solo in casi eccezionali. In ogni caso verrà garantito almeno 1 giorno libero alla settimana.

#### PARITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE C100 – C111 ILO – C177

Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione.

E' vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione.



E' vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale.

PEDEVILLA S.p.A. Società Benefit si impegna a:

1. definire ed aggiornare continuamente la propria politica di responsabilità sociale ed applicare tutti i requisiti della norma SA8000 ed. 2014, oltre che tutte le norme nazionali, internazionali attinenti e gli altri requisiti sottoscritti.;
2. definire in modi chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
3. esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuativo;
4. documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso la relazione annuale del Bilancio SA8000 e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle parti sociali interessate;
5. assicurare a tutto il personale adeguata formazione sui requisiti della norma e sul sistema di monitoraggio dell'efficacia del sistema;
6. nominare un Social Performance Team e favorire la nomina di un rappresentante dei lavoratori per la SA8000;
7. selezionare e valutare i propri fornitori sulla base della loro capacità a soddisfare i requisiti della norma SA8000;
8. pianificare ed applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità;

Data di redazione 1-1-22

La Direzione

Pedevilla S.p.A.  
L'Amministratore Delegato  
(Gabriele Pedevilla)

