

POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

SA8000:2014

1	08.03.2024				
Rev	Data	Causale	Redazione	Verifica	Approvazione
			Consulente	RLSA	Amministratore

	POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE	POLITICA	
		Rev. 0 08.03.2024	Pag. 2 di 7

MICHIELOTTO BUS S.R.L. vuole caratterizzarsi come operatore eccellente per quanto riguarda la propria **RESPONSABILITA' SOCIALE**. Ciò significa, per l'azienda:

- considerare i propri **DIPENDENTI** come una risorsa essenziale garantendo il rispetto dei loro diritti e lo sviluppo professionale e personale degli stessi;
- considerare i **FORNITORI** come partner;
- considerare i propri **CLIENTI** come elemento fondamentale del successo dell'azienda, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di responsabilità sociale.

Pertanto, **MICHIELOTTO BUS S.R.L.** assume l'impegno formale e sostanziale di:

- rispettare i diritti umani;
- uniformarsi ai requisiti della Norma SA 8000;
- osservare le Leggi Nazionali, le altre Leggi applicabili e requisiti vigenti da essa sottoscritti comprese le disposizioni, le raccomandazioni internazionali e le loro interpretazioni emanate dagli organi deputati in materia di diritti umani;
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio **SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE**, definendo nell'ambito delle riunioni di **RIESAME DELLA DIREZIONE**- specifici obiettivi di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del Bilancio Annuale SA 8000.

Per il raggiungimento dei propri obiettivi **MICHIELOTTO BUS S.R.L.** manifesta la volontà di coinvolgere e condividere gli impegni per un aè 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 lavorativo interno che la catena di fornitura devono garantire il rispetto dei seguenti requisiti:

RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

I Diritti Umani sono i diritti inalienabili di tutti gli individui, senza distinzioni, in virtù della loro stessa appartenenza al genere umano. Si basano sul riconoscimento della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani e sono stati sanciti per la prima volta nel 1948 dall'ONU nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo come "fondamento della libertà, della giustizia e della pace nel mondo".

Gobbetti & C. condivide e si impegna a far condividere all'intera catena di fornitura i principi di tutela dei diritti umani espressi nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo dell'ONU (10 dicembre 1948), nella Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro emessa dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e nei Dieci Principi del Global Compact e si impegna a prevenire il rischio di impatti negativi sui diritti umani causati dalle proprie attività, sia direttamente, sia attraverso rapporti commerciali, in linea con le indicazioni contenute nel Principi Guida dell'ONU per le imprese e i diritti umani approvati dal Consiglio dei Diritti Umani dell'ONU nel giugno 2011.

L'impegno a promuovere il rispetto dei diritti umani si esprime sia attraverso la stretta osservanza delle norme di legge nazionali di riferimento sia attraverso l'adozione e l'applicazione di proprie norme di comportamento.

I riferimenti normativi sono da ricercarsi:

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le Convenzioni Internazionali riguardanti i Diritti Civili e Politici e riguardanti i Diritti Economici, Sociali e Culturali (la cd "Carta Internazionale dei Diritti Umani dell'ONU");
- Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo;
- Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro emessa dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Principi Guida su Imprese e Diritti Umani (The Guiding Principles on Business and Human Rights) approvati dal Consiglio delle Nazioni Unite sui Diritti Umani nel giugno 2011;
- Convenzioni ILO 29, 87, 98, 105, 110, 111, 125, 138, 146, 155, 159, 164, 177, 182;
- 10 principi del Global Compact;
- Direttiva UE 50/2014; - Dlgs n. 254 del 30/12/2016 che recepisce la Direttiva UE 50/2014;
- Norma ISO 26000:2010
- Linea Guida per la responsabilità sociale;
- Norma SA 8000 - SA (Social Accountability) 8000 Linea Guida per i diritti umani;
- Norma ISO 14001:2015 Linea Guida per la gestione ambientale;

	POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE	POLITICA	
		Rev. 0 08.03.2024	Pag. 4 di 7

– Norma ISO 37001:2016 – Linea Guida sull’anticorruzione

– Codice Etico;

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, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore.

LAVORO INFANTILE E MINORILE

- Rifiuto dell’impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo produttivo, non come discriminazione.
- 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 l’azienda 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 mai 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

- 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

- Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro

	POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE	POLITICA	
		Rev. 0 08.03.2024	Pag. 5 di 7

- L'azienda garantisce un posto di lavoro sicuro e salubre, in conformità alla normativa vigente e a quanto definito nel proprio Sistema OHSAS 18001, e con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato.
- Il Rappresentante della Direzione per la Salute e la Sicurezza vigila sull'applicazione delle procedure di sicurezza durante lo svolgimento delle attività lavorative.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

- Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva
- L'azienda assicura il diritto dei lavoratori di partecipare e organizzare sindacati senza alcuna forma di discriminazione nei confronti dei rappresentanti sindacali.
- L'azienda mette a disposizione i mezzi per la comunicazione con i lavoratori al fine di garantire e promuovere la contrattazione collettiva.

ORARIO DI LAVORO E RETRIBUZIONE

- Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto.
- L'azienda 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.

DISCRIMINAZIONE

- Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione.
- E' vietata qualsiasi azione 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.

	POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	POLITICA	
		Rev. 0 08.03.2024	Pag. 6 di 7

- 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.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

L'impegno verso la Responsabilità sociale che la Michielotto Bus S.r.l. si è assunta, si traduce in azioni volte a :

- Definire ed aggiornare continuamente la presente "Politica di Responsabilità Sociale" e applicare tutti i requisiti della norma SA8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali attinenti;
- Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuativo;
- Documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso la redazione annuale del Bilancio SA8000 e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;
- Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA8000;
- Nominare un rappresentante della direzione e favorire la nomina di un rappresentante dei lavoratori per la SA8000;
- Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
- Pianificare e applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità.

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori di **MICHIELOTTO BUS S.R.L.** , la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:

- Rendere pubblica e accessibile la presente politica a tutti i livelli aziendali tramite affissione in bacheca e idonea formazione.

	POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE	POLITICA	
		Rev. 0 08.03.2024	Pag. 7 di 7

- Vigilare sull'applicazione del Codice etico interno in merito alla regolamentazione della condotta degli affari

- Redazione annuale del Bilancio SA8000 e pubblicazione dei punti salienti dello stesso.

Si ritiene, inoltre, dare rilievo al ruolo dei dipendenti di **MICHIELOTTO BUS S.R.L.** , con il compito di perseguire nelle proprie mansioni un continuo miglioramento qualitativo e di proporre strumenti ed idee per il perseguimento di tale incremento qualitativo.

Vigonza, 08.03.2024

Il Legale Rappresentante