

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La GINS S.r.l., 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 promuovendone lo sviluppo professionale e personale;
- considerare i propri FORNITORI come partner, non solo per la realizzazione delle attività aziendali ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale;
- considerare i propri CLIENTI come elemento fondamentale del successo, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di responsabilità sociale.

A tale fine e' un impegno formale quello di:

- uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla Norma SA 8000 vigente;
- conformarsi alle Leggi nazionali, a tutte le altre Leggi applicabili e agli altri requisiti ai quali l'azienda 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 SA 8000.

E' volontà della GINS S.r.l. garantire 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 ILO C29-C105

- 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 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 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 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
- L'azienda 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.
- La GINS S.r.l. ha nominato un Rappresentante Salute e Sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE C87 – C98 ILO

- Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva
- L'azienda 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 ILO C1

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

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

- 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.

PARITÀ 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.
- Monitoraggio e miglioramento continuo

La GINS S.r.l. si impegna 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 dell'azienda, la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:

- Implementazione di un Sistema per la Responsabilità Sociale conforme alla SA 8000 nell'obiettivo primario di migliorare continuamente le proprie prestazioni
- Esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica.
- Formazione al personale e distribuzione di una copia del manuale SA 8000.
- Redazione annuale del Bilancio SA8000 e diffusione dei punti salienti dello stesso.

La Direzione, in qualità di responsabile nella definizione e nell'approvazione della Politica sociale dell'Azienda, ha designato quale rappresentante della Direzione la sig. Alessandro Fiumi, avente anche la funzione di Responsabile Gestione, che, in possesso dei necessari requisiti professionali, indipendentemente da altre responsabilità, ha specifica autorità e responsabilità per assicurare il corretto sviluppo e la proficua applicazione del Sistema aziendale.

Si ritiene, inoltre, dare rilievo al ruolo dei dipendenti della GINS 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.