

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE E ANTICORRUZIONE

Di Lodovico S.r.l., consapevole del proprio ruolo e delle responsabilità nel contesto economico e sociale, si impegna a distinguersi come un'azienda sensibile e attivamente coinvolta nella responsabilità sociale.

In questa prospettiva Di Lodovico S.r.l.:

- valorizza i DIPENDENTI come risorsa strategica, assicurando il rispetto dei loro diritti e sostenendo attivamente il loro sviluppo professionale e personale;
- considera i CLIENTI un elemento cruciale per il successo aziendale, dedicandosi con professionalità e impegno a soddisfare le loro aspettative, rispettando i più elevati standard di responsabilità sociale;
- collabora con i FORNITORI in qualità di partner strategici, sia nell'esecuzione delle attività sia nella promozione attiva della responsabilità sociale.

Pertanto, l'azienda richiede a tutti i dipendenti, collaboratori esterni, clienti e fornitori di conformarsi ai seguenti principi fondamentali a cui l'organizzazione stessa si ispira:

CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI

- Tutelare la libertà e la dignità di ogni dipendente.
- Vietare qualsiasi forma di coercizione fisica, psicologica o mentale, inclusi abusi verbali o altre azioni lesive della dignità personale di dipendenti e collaboratori

LAVORO INFANTILE E MINORILE

- Vietare in modo assoluto il ricorso a qualsiasi forma di lavoro infantile o minorile. L'unica eccezione riguarda l'inserimento di studenti minorenni in percorsi di stage, esclusivamente in conformità con le normative vigenti per l'alternanza scuola-lavoro.

LAVORO COATTO E TRATTAMENTO UMANO

- Lavoro forzato o coercitivo: vietare l'impiego di personale contro la propria volontà o imporre qualunque tipo di attività sotto minaccia di sanzioni e/o punizioni. Proibire i comportamenti riconducibili a mobbing, molestie, abusi, coercizioni fisiche o mentali, intimidazioni e simili.
- Rispettare i diritti fondiari e promuovere un uso sostenibile delle risorse forestali e idriche, adottando un approccio umano e conforme alla legge in caso di sfratti forzati. Sebbene tali situazioni non riguardino le nostre aree di operatività, poiché già vietate dalla legislazione nazionale vigente, Di Lodovico S.r.l. si impegna a garantire equità, giustizia e rispetto dei diritti umani in tutte le sue attività, collaborando attivamente con le comunità locali e osservando scrupolosamente le normative vigenti.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

- Garantire il diritto alla salute e alla sicurezza dei lavoratori, assicurando un ambiente di lavoro salubre e sicuro attraverso un'attenta valutazione e gestione dei rischi, supportata da un programma di formazione adeguato a tutti i dipendenti. In conformità con la normativa vigente, è stato nominato un Rappresentante per la Salute e la Sicurezza dei lavoratori, il quale ha il compito di supervisionare l'osservanza delle disposizioni previste dalla valutazione dei rischi.
- Rispettare le disposizioni legislative in materia di sicurezza sul lavoro evitando l'impiego di servizi di sicurezza privati o pubblici. Questo approccio è giustificato dalla valutazione attuale della regione e del paese in cui opera Di Lodovico S.r.l., che non presenta significativi rischi di violenza da parte del pubblico o della comunità.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE e CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

- Garantire che i lavoratori siano liberi di aderire ai sindacati e di eleggere i propri rappresentanti sindacali senza interferenze né ostacoli.
- Assicurare la protezione da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o trattamento sfavorevole derivante dall'appartenenza a un sindacato o dalla partecipazione ad attività sindacali.

ORARIO DI LAVORO E SALARIO

- Assicurare il diritto a un salario dignitoso e a un orario di lavoro equo, garantendo il rispetto della legislazione vigente e dei successivi aggiornamenti in materia di remunerazione e orario di lavoro.
- Riconoscere i benefici e gli incentivi previsti dalla legge, assicurando la concessione di tutti i diritti legali, inclusi ferie, festività, congedi parentali e previdenza sociale.

- Corrispondere le retribuzioni direttamente ai lavoratori interessati, garantendo che siano soggette esclusivamente alle restrizioni o deduzioni consentite dalla normativa vigente o dagli accordi collettivi.

PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE

- Garantire la parità di salario tra uomini e donne e l'impegno ad assicurare l'assenza di discriminazione di genere, nazionalità ed etnia.
- Vietare qualsiasi forma di discriminazione basata su razza, genere, colore, nazionalità, credo, opinione politica, origine sociale, orientamento sessuale, età o disabilità, sia essa apparente o meno. Questo divieto si applica a tutte le attività aziendali, inclusi i rapporti con esterni.
- Garantire che tutto il personale venga trattato con dignità e rispetto, valorizzando e sviluppando la diversità individuale, promuovendo una cultura inclusiva.
- Assicurare equità e imparzialità in tutte le fasi della gestione del personale, come assunzione, inserimento, retribuzione, mobilità, gestione delle prestazioni e sviluppo della carriera. Garantire la continuità occupazionale e opportunità di sviluppo professionale senza distinzione di genere, età, credo, etnia o orientamento sessuale.
- Promuovere l'autonomia e l'empowerment delle persone in modo neutro e inclusivo, implementando principi di diversità e inclusione nei processi organizzativi.
- Monitorare gli indicatori di diversità e inclusione per garantire l'efficacia delle iniziative di inclusione.

PERSONALE DISABILE

- Riconoscere e sostenere il diritto al lavoro per tutte le persone, garantendo pari opportunità e assicurando un ambiente inclusivo per i lavoratori con disabilità.
- Vietare ogni forma di discriminazione nei confronti del personale con disabilità, sia essa apparente che non apparente e assicurare che tutti i dipendenti vengano trattati equamente e con rispetto, indipendentemente dalla natura della loro disabilità.
- Promuovere l'inclusione e garantire la conformità alle normative vigenti in materia di tutela dei diritti delle persone con disabilità.
- Fornire infrastrutture e condizioni di lavoro adeguate che soddisfino le esigenze del personale con disabilità, implementando adattamenti fisici e organizzativi necessari per garantire l'accesso e la piena partecipazione di tutti i dipendenti.

AMBIENTE

- Garantire il rispetto delle leggi e delle normative ambientali applicabili alle attività aziendali, nonché degli altri requisiti sottoscritti dall'organizzazione per la protezione dell'ambiente.
- Promuovere tutte le azioni necessarie per prevenire, ridurre e minimizzare l'inquinamento dell'aria, delle acque e del suolo.
- Monitorare l'impatto delle attività aziendali, includendo il monitoraggio delle emissioni di CO₂, al fine di implementare azioni mirate alla loro riduzione.
- Razionalizzare le risorse mediante azioni mirate per ottimizzare l'uso delle risorse naturali, ridurre i consumi, eliminare gli sprechi e promuovere il riciclo e il riutilizzo di scarti e sottoprodotti.
- Favorire lo sviluppo di processi di monitoraggio dei consumi energetici, mirati alla loro riduzione.
- Adottare modalità operative nei processi di produzione e di erogazione dei servizi che riducano al minimo l'impatto ambientale.
- Promuovere la sensibilizzazione e la formazione in materia ambientale.
- Garantire la salvaguardia della biodiversità e del territorio, nonché il rispetto e la protezione delle popolazioni autoctone.

ETICA E ANTICORRUZIONE

- Vietare la corruzione e l'estorsione garantendo la massima conformità agli standard normativi nazionali e internazionali in materia di anticorruzione e antitrust.
- Promuovere e sviluppare l'etica e la legalità nelle relazioni economiche, a tutela del mercato e contrastando ogni forma di illegalità.
- Sensibilizzare e formare i propri dipendenti sui temi dell'etica e della prevenzione della corruzione.
- Adempiere ai requisiti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e al miglioramento continuo.
- Incoraggiare le segnalazioni di frode e di sospetti atti corruttivi, nonché di violazioni delle leggi, attraverso canali dedicati e una politica di "whistleblowing" che protegga il segnalante e chi conduce le indagini.
- Sviluppare e implementare metodi e processi efficaci per ridurre al minimo il rischio di introduzione di parti e materiali contraffatti nei prodotti forniti.

- Promuovere un commercio responsabile, in conformità con le normative relative ai controlli e alle sanzioni su importazioni ed esportazioni.

TRATTAMENTO DATI

- Garantire la protezione delle informazioni personali e riservate attraverso l'applicazione rigorosa della normativa sulla privacy, come stabilito dal Regolamento UE 679/2016 (GDPR).

Oltre a tali obblighi, l'azienda si impegna a:

- Garantire la salvaguardia delle informazioni, sia scritte che orali, assicurando che vengano gestite con la massima riservatezza.
- Implementare misure di sicurezza e adottare tutte le precauzioni necessarie per proteggere dati, conoscenze e materiali riservati.
- Rispettare i diritti di proprietà intellettuale, garantendo una protezione adeguata contro la divulgazione non autorizzata e difendendo i diritti relativi a brevetti, diritti d'autore e marchi.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

- Applicare tutti i requisiti della norma SA8000:2014.
- Garantire il monitoraggio e il miglioramento continuo del sistema di gestione per la responsabilità sociale. Nell'ambito delle riunioni di riesame della direzione, l'azienda definisce obiettivi specifici di miglioramento e ne verifica il raggiungimento attraverso la redazione del Riesame/Bilancio SA 8000.
- Pianificare e applicare azioni correttive adeguate in seguito all'individuazione di non conformità.
- Rispettare le leggi nazionali e le norme applicabili, conformandosi alle disposizioni dei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni riguardanti la responsabilità sociale d'impresa.
- Implementare procedure efficaci per la selezione e la valutazione di fornitori e subfornitori, adottando criteri che garantiscano la loro capacità di soddisfare anche i requisiti della SA8000:2014 e il loro impegno verso l'etica, la responsabilità sociale e la sostenibilità ambientale.
- Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale.
- Nominare un rappresentante della direzione e favorire la nomina di un rappresentante dei lavoratori per la SA8000.
- Assicurarsi che tutto il personale riceva una formazione adeguata sui principi di responsabilità sociale e sui requisiti della norma.

IMPEGNO SOCIALE

La Di Lodovico S.r.l. considera l'impegno sociale una priorità, dedicandosi a contribuire positivamente alla comunità locale e alla società in generale attraverso donazioni e sponsorizzazioni di progetti sociali.

Per garantire la comprensione, il sostegno e la diffusione di questa Politica a tutti i livelli aziendali, la Direzione ha implementato le seguenti iniziative:

- esposizione della Politica in punti chiave visibili da parte di tutto il personale;
- comunicazione via e-mail a tutti i collaboratori, fornitori e clienti tramite posta elettronica;
- formazione al personale e disponibilità del manuale SA 8000 su richiesta;
- pubblicazione online sul sito web ufficiale www.dilodovicosrl.com.

Le parti interessate possono presentare reclami o segnalazioni, anche in forma anonima, attraverso il modulo "SA04. Modulo reclamo e suggerimenti" presente sul sito web, che indica i canali per effettuare le segnalazioni.

Tortoreto, lì 13/03/2025

LA DIREZIONE

DI LODOVICO SRL
Strada Provinciale 8, km. 1 nr. 44
06100 TORTORETO (TE)
Tel. 0861 781401
Fax 0861 781402
E-mail: info@dilodovicosrl.com
SDI: JSURRTW
Pec: dilodovicosrl@pec.it

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI SA8000

