



## LA NOSTRA POLITICA AZIENDALE PER UN'IMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABILE

**M.P.M. SRL** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione SA8000, conforme ai requisiti della norma SA8000:2014 ed ha definito la presente Politica per la Responsabilità Sociale per rendere pubblico il proprio impegno a conformarsi a tale standard internazionale.

In tal senso **M.P.M. SRL** si impegna ad uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla Norma SA8000 ed a garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, definendo, nell'ambito delle attività di Riesame della Direzione, obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento. Si impegna inoltre a conformarsi alle Leggi nazionali applicabili, alle normative di settore, alle condizioni contrattuali e a ogni altro requisito volontariamente sottoscritto e adottato.

Gli impegni specifici di rispetto dei requisiti SA8000:2014 e le attività poste in essere sono in sintesi:

### LAVORO MINORILE

- Non favorire, impiegare o sostenere l'utilizzo del lavoro infantile mantenendo idonee documentazioni come prova verificabile dell'età. A tal proposito l'azienda ha predisposto un'apposita procedura (PSA 01 – Procedura di rimedio del lavoro infantile e giovani lavoratori).

### LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

- Non favorire, impiegare o sostenere il lavoro forzato;  
in Particolare:
- L'azienda non trattiene documenti d'identità del personale in originale, non prevede forme di deposito o trattenute di parte del salario (indennità, premi...) al fine di estorcere prestazioni lavorative.
- Tutte le ore di lavoro straordinario sono volontarie; non vengono utilizzate forme di coercizione, minacce o sanzioni per costringere i lavoratori a svolgere lavoro straordinario.
- Non ci sono restrizioni irragionevoli alla libertà di movimento del personale, includendo lo spostamento durante le pause, comprese quelle fisiologiche, quello per accedere all'acqua, alle cure mediche necessarie o alle aree adibite alle pratiche religiose.
- Le misure di sicurezza applicate dall'organizzazione non intimoriscono i lavoratori né limitano ingiustificatamente il loro movimento.
- Le condizioni di lavoro definite al momento dell'assunzione non differiscono in alcun modo da quelle applicate poi durante l'impiego.
- Il personale è libero da forme di pressione, coercizione o minacce che potrebbero in qualche modo costringerlo ad accettare un lavoro o a mantenere l'impiego.
- L'azienda rifiuta la tratta di esseri umani.



## SALUTE E SICUREZZA

- Garantire luoghi di lavoro adeguati, sicuri e salubri e attuare misure per prevenire incidenti, infortuni, malattie professionali; a tal fine la Società ha, infatti, messo in atto tutte le azioni idonee ad arginare e prevenire le cause dei potenziali rischi ed ha conseguito la certificazione del proprio sistema di gestione della sicurezza in conformità alla norma BS OHSAS 18001.

## LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

- Rispettare il diritto dei lavoratori ad aderire alle Organizzazioni Sindacali; L'Organizzazione ha informato il proprio personale in merito al diritto dei lavoratori di formare, partecipare e organizzare sindacati senza alcuna forma di ritorsione o discriminazione nei confronti dei rappresentanti sindacali.
- Garantire il diritto alla contrattazione collettiva senza alcuna ripercussione sul personale.
- L'organizzazione non propone o avvia le elezioni dei lavoratori le quali sono indipendenti e gestite liberamente dagli stessi; la loro partecipazione in questo processo è volontaria.
- Rispettare tutte le disposizioni dei contratti collettivi.
- Garantire l'apertura al dialogo con i sindacati, dimostrando buona fede nella contrattazione con le organizzazioni sindacali.

## DISCRIMINAZIONE

- Non effettuare né sostenere alcun tipo di discriminazione nei confronti del personale in base ad alcuna condizione (razza, sesso, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, orientamento sessuale, responsabilità di familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione). Tali garanzie sono assicurate per tutto il percorso lavorativo dalla selezione del personale, all'assunzione, all'accesso alla formazione, alle promozioni, al licenziamento e al pensionamento.
- Garantire che le offerte e gli annunci di lavoro, i manuali, gli opuscoli, i dépliant, il materiale per la formazione, le relazioni, i poster e gli altri materiali di comunicazione non sono discriminatori.
- Garantire che gli eventuali episodi di discriminazione di cui si dovesse venire a conoscenza siano documentati, riesaminati dall'organizzazione e diano origine ad un piano di rimedio documentato.
- Garantire che tutto il personale abbia pari opportunità nel candidarsi e nell'essere preso in considerazione per le stesse mansioni.
- Garantire che tutto il personale sia trattato in modo equo per quanto riguarda i benefit.

## PRATICHE DISCIPLINARI

- Non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari o abusi verbali contrari al rispetto della dignità delle persone.
- Garantire che tutti i lavoratori vengano informati quando è stato avviato un procedimento