	Annexe 1 Manuel d'éthique POLITIQUE DU SYSTÈME DE GESTION SOCIALE ET ÉTHIQUE	Edizione 00	pag. 1 di 2
Revisione 00	Premier numéro	13-09-23	
Revisione 01	Travail des enfants spécifié	18-01-24	

Le Président confirme pleinement sa volonté de poursuivre sa politique d'entreprise à travers la mise en œuvre et l'amélioration continue du système intégré de gestion d'entreprise conformément aux exigences des normes UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 45001:2018, SA8000: 2014 et le décret législatif 81/2008, conscients que l'adoption correcte du système peut aider la coopérative à grandir et à se démarquer par son engagement.

Le conseil d'administration et le président du CFP, tout en persévérant dans la difficile réalité économique et politique actuelle du pays, s'engagent toujours non seulement à respecter toutes les obligations légales envers les membres, les employés et les travailleurs, mais également, à travers l'autorité provinciale de Legacoop, à travailler pour assurer les meilleures conditions possibles sur le marché dans le respect également de la norme SA8000 : en ce sens, l'importance de développer un environnement de travail socialement responsable et d'encourager la croissance professionnelle de tous les travailleurs, dans le respect de toutes les normes locales, nationales et internationales (OIT) et des droits de l'homme (ONU), également à l'égard de toutes les parties intéressées.

Pour garantir que cette politique soit comprise, mise en œuvre et soutenue à tous les niveaux de l'entreprise et par tous les collaborateurs, la direction a mis en œuvre les initiatives suivantes:


- Obtenir la certification selon la norme SA 8000: 2014
- Réaliser des réunions de la direction de l'entreprise et de l'équipe de performance sociale (éventuellement tous les six mois mais au moins une fois par an ou dans des situations jugées critiques ou à la demande du syndicat) et sensibiliser périodiquement les ressources humaines;
- Confirmer la structure organisationnelle actuelle en termes de ressources humaines et technologiques, de contrat et d'horaires de travail sans avoir à recourir aux filets sociaux
- Partagez le code d'éthique et les principes éthiques de la norme SA 8000 : 2014 avec vos travailleurs
- Afficher une copie de cette politique pour que toutes les ressources humaines puissent la consulter

Enfin, la CFP entend mettre en valeur le rôle de ses ressources humaines, en leur confiant la tâche de mettre en œuvre l'amélioration qualitative continue de ses objectifs et de proposer des outils et des idées pour la poursuite de cette augmentation qualitative.

CFP a la volonté et l'engagement que les principes de responsabilité sociale soient suivis par tous les fournisseurs nationaux et internationaux impliqués dans la chaîne d'approvisionnement des produits couverts par son activité.

À cette fin, CFP s'engage à assurer le respect des exigences suivantes dans l'environnement de travail interne et dans la chaîne d'approvisionnement:

- **CONDITIONS FONDAMENTALES DE TRAVAIL:** respect de la liberté et de la dignité des travailleurs et des adhérents;
 - 1. **ENFANTS ET TRAVAIL DES ENFANTS:** le recours aux enfants et au travail des enfants est interdit, sauf dans les cas prévus par la législation italienne sur le travail des enfants;
 - 2. **TRAVAIL FORCÉ ET OBLIGATOIRE:** le recours au travail forcé et obligatoire est interdit; il est interdit d'employer du personnel contre son gré et de recourir à toute forme de travail sous peine de sanction;
 - 3. **SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS :** le droit à la sécurité et à la santé au travail est garanti.
- CFP, en collaboration avec ses clients, offre un lieu de travail sûr et sain, conformément au décret législatif 81/2008 et ses modifications et ajouts ultérieurs, avec une référence particulière à une évaluation et une gestion minutieuses de tous les risques et à un programme de formation adéquat et périodiquement mis à jour. CFP, en collaboration avec ses clients, a défini et testé des procédures de gestion des cas d'urgence pouvant survenir.

	Annexe 1 Manuel d'éthique POLITIQUE DU SYSTÈME DE GESTION SOCIALE ET ÉTHIQUE	Edizione 00	pag. 2 di 2
Revisione 00	Premier numéro	13-09-23	
Revisione 01	Travail des enfants spécifié	18-01-24	

La CFP a nommé le Chef du Service de Prévention et de Protection (RSPP) et les Représentants des Travailleurs pour la Sécurité (RLS), ainsi que le Médecin Compétent (MC) ont été élus;

4. LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE: respect du droit à la liberté d'association et de négociation collective;
5. DISCRIMINATION: toute forme de discrimination et son soutien fondé sur la race, la classe sociale, l'origine nationale, la caste, la naissance, la religion, le handicap, le sexe, l'orientation sexuelle, les responsabilités familiales, l'état civil, l'appartenance syndicale, les opinions politiques, l'âge ou toute autre condition qui pourrait conduire à une discrimination;
6. PROCÉDURES DISCIPLINAIRES: CFP garantit de traiter le personnel avec dignité et respect. CFP ne soutient ni ne tolère le recours aux châtiments corporels, à la coercition mentale ou physique, à la violence verbale envers le personnel et n'autorise pas les traitements sévères ou inhumains.
7. HORAIRES DE TRAVAIL ET SALAIRE: le droit à un salaire décent et à des horaires de travail corrects est garanti ; CFP garantit la reconnaissance du salaire prévu par la législation et le contrat en vigueur. La durée du travail ne doit pas dépasser celle prévue dans les contrats de travail et les accords avec les syndicats.
8. ÉGALITÉ DE SALAIRE : le droit à l'égalité de salaire entre hommes et femmes est garanti pour le même travail effectué. Le droit à l'égalité des chances doit également être respecté lors de l'embauche ou du licenciement ainsi qu'en cas de promotion et de formation. Toute forme de discrimination est interdite, y compris l'exclusion ou la préférence fondée sur l'origine ethnique, la classe sociale, l'origine nationale, la caste, la naissance, la religion, le handicap, le sexe, l'orientation sexuelle, les responsabilités familiales, l'état civil, l'appartenance syndicale, les opinions politiques, l'âge. à toute autre condition pouvant conduire à une discrimination
9. SYSTÈME DE GESTION DE L'ÉTHIQUE SOCIALE: en matière de suivi et d'amélioration continue, CFP s'engage à:
 - Mettre constamment à jour cette Politique et appliquer toutes les exigences de la norme SA 8000, ainsi que toutes les normes nationales et internationales et se conformer aux instruments internationaux prévus dans la norme SA 8000;
 - Garantir de manière claire et documentée les rôles, responsabilités et autorités de ses ressources humaines dans son système de gestion éthique sociale dans le respect de la norme SA 8000 et en référence à la structure organisationnelle actuelle;
 - Examiner périodiquement l'efficacité du système et réaliser des actions correctives, si nécessaire, suite à l'identification de non-conformités et des actions préventives dans une optique d'amélioration continue;
 - Veiller à ce que le personnel reçoive une formation adéquate sur les exigences de la norme et qu'un système de suivi de l'efficacité du système SA 8000 soit défini;
 - Sélectionner et évaluer les fournisseurs en fonction de leur capacité à répondre aux exigences de la norme;

Modena, 18 gennaio 2024

Il Presidente