

| | | | |
|---|--|--------------------|--------------------|
|  | Allegato 1 Manuale Etico POLITICA SISTEMA DI GESTIONE ETICO SOCIALE | Edizione 00 | pag. 1 di 2 |
| Revisione 00 | Prima emissione | 13-09-23 | |
| Revisione 01 | Specificato lavoro minorile | 18-01-24 | |

Il Presidente conferma pienamente la volontà a perseguire la propria Politica Aziendale attraverso l'attuazione ed il miglioramento continuo del Sistema di Gestione Aziendale integrato in accordo ai requisiti delle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001: 2015, UNI ISO 45001: 2018, SA8000: 2014 e del D.Lgs. 81/2008, consapevole che una corretta adozione del sistema possa aiutare la cooperativa a crescere e a distinguersi per il proprio impegno.

Il CdA ed il Presidente di CFP, pur perseverando l'attuale difficile realtà economica e politica del paese, si impegnano sempre e comunque non solo a rispettare tutti gli obblighi di legge verso i soci, i dipendenti e i lavoratori, ma, attraverso anche la Legacoop provinciale, ad adoperarsi per assicurare le migliori condizioni possibili sul mercato nel rispetto anche della norma SA8000: in tal senso è confermata l'importanza di sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile e di favorire la crescita professionale di tutti i lavoratori, nel rispetto di tutte le leggi locali, nazionali e internazionali (ILO) e dei diritti umani (ONU), anche nei confronti di tutte le parti interessate.

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori, la Direzione ha messo in atto le seguenti iniziative:

- Conseguire la certificazione secondo la norma SA 8000: 2014
- Effettuare le riunioni della Direzione Aziendale e del Social Performance Team (possibilmente semestralmente ma almeno annualmente o in occasione di situazioni ritenute critiche o se richiesto dal sindacato) e la sensibilizzazione periodica delle risorse umane;
- Confermare l'attuale assetto organizzativo in termini di risorse umane e tecnologiche, contratto ed orari di lavoro senza dover ricorrere agli ammortizzatori sociali
- Condividere con i propri lavoratori il codice etico e i principi etici della norma SA 8000: 2014
- Esporre in visione una copia della presente Politica a tutte le risorse umane

CFP intende, infine, dare rilievo al ruolo delle proprie risorse umane, affidando ad esse il compito di attuare un continuo miglioramento qualitativo nei propri obiettivi e di proporre strumenti ed idee per il perseguimento di tale incremento qualitativo.

È volontà e impegno della CFP che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i fornitori nazionali ed internazionali coinvolti nella catena di fornitura dei prodotti oggetto della sua attività.

A tale scopo CFP si impegna affinché nell'ambiente di lavoro interno e nella catena di fornitura sia garantito il rispetto dei seguenti requisiti:

- **CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI:** rispetto della libertà e della dignità dei lavoratori e soci;
 1. **LAVORO INFANTILE E MINORILE:** è vietato l'impiego di lavoro infantile e minorile, salvo quanto previsto dalla normativa italiana per il lavoro minorile;
 2. **LAVORO FORZATO E OBBLIGATO:** è vietato l'impiego di lavoro forzato e obbligato; è proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni;
 3. **SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI:** è garantito il diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro. CFP, in collaborazione con i propri clienti, mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione di tutti i rischi e ad un programma di formazione adeguato e periodicamente aggiornato. CFP, in collaborazione con i clienti, ha definito e testato procedure per la gestione dei casi di emergenza che possano verificarsi. CFP ha nominato il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e sono stati eletti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), nonché il Medico Competente (MC);

| | | | |
|---|--|--------------------|--------------------|
|  | Allegato 1 Manuale Etico POLITICA SISTEMA DI GESTIONE ETICO SOCIALE | Edizione 00 | pag. 2 di 2 |
| Revisione 00 | Prima emissione | 13-09-23 | |
| Revisione 01 | Specificato lavoro minorile | 18-01-24 | |

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva;
5. DISCRIMINAZIONE: è vietata ogni forma di discriminazione e il suo sostegno in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione;
6. PROCEDURE DISCIPLINARI: CFP garantisce di trattare il personale con dignità e rispetto. CFP non sostiene o tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale e non permette trattamenti severi o inumani.
7. ORARIO DI LAVORO E SALARIO: si garantisce il diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto; CFP garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione e dal contratto vigente. L'orario di lavoro non deve superare quello previsto dai contratti di lavoro e dagli accordi con le organizzazioni sindacali.
8. PARITA' DI SALARIO: è garantito 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. È vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla etnia, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o su ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione
9. SISTEMA DI GESTIONE ETICO SOCIALE: in tema di Monitoraggio e miglioramento continuo CFP si impegna a:
 - Aggiornare costantemente la presente Politica e applicare tutti i requisiti della norma SA 8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali e rispettare gli strumenti internazionali previsti nella Norma SA 8000;
 - Garantire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità delle proprie risorse umane nel proprio sistema di gestione etico sociale in conformità alla norma SA 8000 e in riferimento alla attuale struttura organizzativa;
 - Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive, se necessarie, a seguito dell'individuazione di non conformità e azioni preventive nell'ottica del miglioramento continuo;
 - Assicurare che il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA 8000;
 - Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;

Modena, 18 gennaio 2024

Il Presidente