



Politica SA8000 Weleda Italia s.r.l

POLITICA SA8000

WELEDA ITALIA s.r.l



Politica SA8000 Weleda Italia s.r.l

Politica aziendale SA8000

E' un impegno formale di WELEDA ITALIA quello di:

- uniformarsi a tutti i requisiti posti dallo standard SA 8000:2008 e approfonditi nel documento "Guidance document for social accountability 8000";
- conformarsi alle Leggi e ai Decreti nazionali, a tutte le altre leggi e normative applicabili e agli altri requisiti ai quali WELEDA ITALIA aderisce, nonché ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali (p.es. ILO e ONU) e alle loro interpretazioni;
- conformarsi agli standard industriali prevalenti nel settore;
- 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, anche in relazione ai cambiamenti nella legislazione, e verificandone il raggiungimento;
- provvedere affinché la presente politica sia resa accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, a tutte le altre parti interessate e al pubblico;
- assicurare che quanto previsto dal codice etico venga attuato a tutti i livelli dell'organizzazione e procedere ai provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL nei casi di comportamenti non rispettosi e non conformi a quanto stabilito nel presente documento.

E' volontà di WELEDA ITALIA 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 requisiti espressi dalle convenzioni e raccomandazioni ILO che trattano:

• **Lavoro minorile**

Non impiegare lavoro infantile nella realizzazione di alcun prodotto o nell'erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 15 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e/o svolgere un'esistenza confacente alla loro età.

Mantenere attive e comunicare procedure scritte per il rimedio dei bambini per i quali dovesse riscontrarsi una situazione di lavoro infantile.

Garantire ai lavoratori minorenni effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, in particolare prevedendo il lavoro solo al di fuori dell'orario scolastico e impedendo che il tempo di lavoro superi le 8 ore al giorno e l'impegno complessivo di studio, lavoro e spostamento superi le 10 ore al giorno. Garantire idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito.

Adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: le Convenzioni ILO 138 - ILO 182 e la Raccomandazione 146, nonché il D.Lgs 345/99 integrato dal D.Lgs 262/00, la L.25/55, la L977/67, la L.451/94.

• **Lavoro obbligato**

Non impiegare personale non volontario (detenuti, persone insolventi nei confronti dell'azienda), che subisce restrizioni non legali nella propria libertà di recidere



Politica SA8000 Weleda Italia s.r.l

l'impegno lavorativo (sequestro dei documenti, stipendi non erogati e conservati come cauzione), che non sia tutelato da una forma di contratto.

In particolare evitare di utilizzare lavoro nero e garantire, nel rispetto della legge, l'utilizzo dei permessi da parte dei lavoratori.

Non obbligare in alcun modo i collaboratori a continuare a lavorare per l'azienda.

Il personale deve avere il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine dell'orario lavorativo standard e deve essere libero di porre fine al rapporto di lavoro, dando informazione nei tempi previsti.

In alcun modo l'azienda deve permettere, nell'intera catena di fornitura, il ricorso al traffico umano.

Adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: le Convenzioni ILO 29-ILO 105, nonché la L. 300/70, la L.108/90, L.297/82, D.Lgs 152/97.

• **Salute e sicurezza dei lavoratori**

Garantire ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre con servizi adeguati e strumenti di controllo e protezione da materiali e situazioni a rischio, conformemente alle normative vigenti in materia. Prestare particolare attenzione alle condizioni di lavoro dei minorenni e delle lavoratrici in stato di gravidanza.

Alla base di questo principio c'è il rispetto del D. LGS. 626/94 e delle successive modifiche e integrazioni.

Attenersi ai contenuti di tale norma comporta la soddisfazione di questo requisito.

In particolare bisogna effettuare una approfondita analisi dei rischi, procedere a interventi correttivi in seguito a segnalazioni, fornire adeguata e regolare formazione, assicurando che sia esauriente, comprensibile e efficace per tutti i lavoratori (analfabeti, stranieri..), prestare attenzione all'impiego dei DPI e alla presenza sul luogo di lavoro della prima assistenza.

Consentire ai lavoratori di allontanarsi dal lavoro senza chiedere il permesso, in caso di imminente pericolo.

Adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: la Convenzioni ILO 155, nonché il D.Lgs 626/94 e successive modifiche, la L638/83, D.Lgs 493/96, Dir CEE 89/391, Dir CEE 94/33, Dir CEE 91/383

• **Libertà di associazione**

Consentire ai lavoratori di formare, partecipare e organizzare sindacati secondo la propria volontà, e di poter contrattare collettivamente, liberamente e secondo la legge, senza timori.

La libertà di associarsi a qualunque organizzazione sindacale scelta deve essere assicurata non esercitando pressioni su chi aderisce, non discriminandoli nelle mansioni e nei processi di crescita, riconoscendo i rappresentanti eletti come interlocutori privilegiati, garantendo loro i luoghi e il tempo per svolgere attività sindacale, non interferendo in alcun modo con la formazione, la gestione e il funzionamento delle suddette organizzazioni.

Adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: le Convenzioni ILO 87 - ILO 135 - ILO 98, nonché la L.300/70, Accordo interfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie 20/12/93, CCEE 9/12/89.



Politica SA8000 Weleda Italia s.r.l

- **Assenza di discriminazione**

Relativamente ad: assunzione, retribuzione, formazione, promozione licenziamento e pensionamento non attuare o sostenere discriminazione in base a: razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacato o parte politica o ogni altra condizione che potrebbe comportare discriminazione.

Non ostacolare il personale nell'esercizio dei propri diritti personali di seguire principi o pratiche ovvero soddisfare bisogni connessi a: razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacato o parte politica o ogni altra condizione che potrebbe comportare discriminazione.

Non permettere in qualunque locale fornito dall'azienda comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

Non sottoporre in nessuna circostanza il personale a test di gravidanza o di verginità.

In particolare i Dirigenti ed i Quadri sono parte attiva nel vigilare e / o assicurare l'applicazione dei suddetti principi.

Adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: le Convenzioni ILO 111 - ILO 100 - ILO 159 - ILO 177, la Convenzione ONU per eliminare qualsiasi forma di discriminazione contro le donne, nonché la L.300/70, la L.903/77, la L.125/91, la L.40/98, la L.53/00, DLgs 151/01, Dir. CEE 75/117, Dir. CEE 76/207, la L.108/90

- **Procedure disciplinari**

Trattare tutto il personale con dignità e rispetto. Non tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale e ogni altra forma di trattamento severo o inumano. Le procedure disciplinari che possono essere applicate sono quelle previste dal contratto nazionale di categoria.

- **Orario di lavoro e salario**

L'orario di lavoro deve rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria e lo straordinario, quando necessario, deve essere ricompensato in modo idoneo e non superare, salvo esigenze aziendali circoscritte, le 12 ore settimanali. In particolare è importante programmare il lavoro con attenzione, cercando di razionalizzare i processi produttivi e di prevedere in modo corretto l'organico necessario, per non costringere i propri dipendenti a straordinari eccessivi e per garantire loro il godimento delle ferie previste.

Ai dipendenti devono comunque essere garantiti almeno due giorni di riposo nell'arco di 14 giorni di calendario.

Adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: la Convenzioni ILO 98, nonché la L.300/70 - la L.196/97 - la L.264/58, la L.409/98

Garantire ai propri lavoratori una retribuzione che sia conforme a tutte le leggi locali in vigore a questo proposito, inclusa quella che determina la paga minima, e permetta loro di vivere in maniera dignitosa.

Adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: Convenzioni ILO 100 - ILO 131, nonché la L.300/70, la L.297/82, la L.863/84, la L.230/62.

Non ricorrere a contratti di lavoro di 'sola manodopera', contratti a termine consecutivi e/o programmi di falso apprendistato.