

GALVANICA FORMELLI s.r.l., operando in un contesto economico, culturale e sociale complesso e globalizzato ritiene suo dovere perseguire un comportamento socialmente corretto e responsabile in linea con i principi contenuti nella Dichiarazione dei Diritti Umani dell'ONU e nelle Convenzioni e Raccomandazioni ILO relative alla tutela dei diritti dei lavoratori delle fasce più deboli.

La scelta di adottare un sistema di gestione SA8000 si inserisce coerentemente in questo percorso e rappresenta un elemento di rafforzamento delle politiche e degli obiettivi di responsabilità sociale nei confronti dei lavoratori e un contributo alla sensibilizzazione dei propri fornitori e committenti verso una gestione d'impresa socialmente responsabile.

L'applicazione dei principi dello standard SA8000 si sostanziano come segue:

- 1. Non utilizzare o sostenere l'utilizzo di lavoro infantile**, ovvero rifiutare ogni forma di collaborazione con persone o enti che impiegano personale in età scolare. Denunciare agli enti preposti qualsiasi situazione di lavoro infantile nell'ambito della sfera d'influenza aziendale e adottare ogni possibile forma di sostegno e tutela della sicurezza, salute e formazione dei minori coinvolti. Per l'eventuale impiego di personale minorenni (che abbia comunque assolto all'obbligo scolastico), garantire le misure per la salvaguardia della salute e sicurezza. Favorire lo sviluppo umano e professionale mediante adeguati piani di formazione e la concessione delle agevolazioni allo studio previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva applicata;
- 2. Non favorire né sostenere il "lavoro forzato e obbligato"**, ovvero rifiutare ogni forma di collaborazione con persone, o enti che utilizzino prestazioni lavorative ottenute sotto minaccia di penali o ritorsioni e per le quali il personale non si sia offerto volontariamente nell'ambito dei diritti e doveri previsti dalla legislazione vigente e degli accordi liberamente sottoscritti. Non trattenere depositi di denaro né documenti di identità in originale del personale. Non consentire l'impiego di personale vittima della tratta di esseri umani;
- 3. Garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre** mediante un'approfondita valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza connessi alle mansioni svolte in azienda, compresi quelli relativi alle donne in gravidanza, puerpere ed in allattamento. Provvedere al suo aggiornamento ogniqualvolta insorgano dei cambiamenti. Assicurare un'adeguata formazione a tutto il personale dipendente e fornire i dispositivi di protezione necessari a ridurre i rischi per la salute e sicurezza;
- 4. Rispettare il diritto dei lavoratori ad aderire alle organizzazioni sindacali**, ovvero mettere a disposizione le informazioni e le risorse necessarie per svolgere le attività sindacali nell'ambito dell'organizzazione aziendale. Non discriminare i rappresentanti dei lavoratori e il personale che partecipa alle attività sindacali. Rendersi disponibili per la negoziazione dei termini e delle condizioni di lavoro mediante accordi di lavoro collettivi;
- 5. Non effettuare alcun tipo di discriminazione** nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione dei propri lavoratori, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, disabilità o ogni altra condizione che potrebbe comportare disparità di trattamento. Le selezioni di nuovo personale sono effettuate secondo criteri oggettivi relativi alle mansioni da svolgere e definiti in apposite procedure aziendali. Non ammessi nelle sedi aziendali comportamenti, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento. Il personale femminile non è sottoposto a test di gravidanza o verginità;
- 6. Non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari**, quali punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abusi verbali. Le uniche sanzioni disciplinari che possono essere applicate sono quelle indicate nel CCNL e in nessun caso i dipendenti che forniscono informazioni riguardanti il mancato rispetto della norma SA 8000 sono sottoposti a provvedimento disciplinare o a licenziamento;
- 7. Rispettare l'orario di lavoro previsto dalle leggi e dagli accordi nazionali e locali**. Il lavoro straordinario è sempre volontario, retribuito con una percentuale superiore rispetto a quello ordinario secondo le previsioni di legge e nei limiti stabiliti;
- 8. Retribuire i dipendenti rispettando il contratto collettivo nazionale di lavoro** ed erogando il salario secondo la modalità più conveniente per ciascun lavoratore. Non sono utilizzati accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento di obblighi aziendali nei confronti del personale,

GALVANICA FORMELLI s.r.l. si pone come obiettivi principali il miglioramento continuo del sistema di gestione della responsabilità sociale, l'impegno ad andare oltre il semplice rispetto delle legge vigenti, la trasparenza nella gestione delle risorse umane e l'apertura di un nuovo canale di dialogo con i lavoratori.