

POLITICA SOCIALE AZIENDALE

1. Premessa

La nostra azienda si impegna a garantire il rispetto dei diritti umani e delle leggi nazionali e internazionali sul lavoro, assicurando condizioni di impiego eque, sicure e rispettose della dignità di ogni lavoratore. La presente politica aziendale sociale si fonda sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), la normativa italiana sul lavoro e il CCNL Metalmeccanico.

2. Lavoro Minorile

L'azienda ha una politica di tolleranza zero nei confronti del lavoro minorile, con l'obiettivo di proteggere i diritti dei bambini e dei giovani, promuovendo condizioni di lavoro che rispettano le leggi internazionali e nazionali in materia di lavoro minorile. In linea con il nostro impegno a rispettare i principi di etica e responsabilità sociale, garantiamo il pieno adempimento alle normative internazionali, come la Convenzione OIL n. 138 sull'età minima, e alle leggi italiane, tra cui il Decreto Legislativo n. 262/2000, che regolamentano il lavoro minorile e i tirocini formativi.

1. Età Minima per l'Impiego: L'azienda stabilisce un'età minima di 16 anni per l'ingresso nel mondo del lavoro. Tale requisito è in conformità con la normativa italiana, che consente ai giovani di iniziare a lavorare solo dopo aver completato l'istruzione obbligatoria. L'età minima è stata determinata anche in accordo con i principi della Convenzione OIL n. 138, che ha come obiettivo la protezione dei bambini dal lavoro che potrebbe interferire con la loro istruzione e lo sviluppo fisico, mentale e sociale.

2. Stage e Tirocini Formativi: In linea con le disposizioni legislative italiane, i giovani di età superiore ai 16 anni possono essere ammessi solo a stage e tirocini formativi, purché siano in conformità con le normative vigenti. Gli stage e tirocini sono



finalizzati all'apprendimento pratico e non sono considerati lavoro in senso tradizionale. L'azienda si impegna a garantire che tutte le opportunità di stage o tirocinio siano strutturate in modo da non compromettere il diritto all'istruzione e al benessere del giovane partecipante.

3. Verifica dell'Età e Processo di Assunzione: L'azienda adotta procedure rigorose per la verifica dell'età dei candidati prima dell'assunzione. Ogni nuovo dipendente è tenuto a fornire una documentazione ufficiale che attesti la sua età, come un documento d'identità o un certificato di nascita. Nel caso di minori coinvolti in stage o tirocini, vengono anche forniti consensi da parte dei tutori legali, in conformità con la normativa che regola l'accesso al mondo del lavoro per i minorenni.

4. Collaborazione con le Autorità e Monitoraggio: L'azienda si impegna a collaborare attivamente con le autorità locali e nazionali per prevenire il lavoro minorile. Ciò include la partecipazione a iniziative di sensibilizzazione, la cooperazione con enti pubblici e privati per il monitoraggio delle pratiche di assunzione e il rispetto delle leggi sul lavoro minorile. Inoltre, l'azienda adotta un sistema di audit interno che garantisce il rispetto di queste politiche e svolge controlli periodici per verificare l'assenza di lavoro minorile nelle sue operazioni.

5. Responsabilità Sociale e Educazione: L'azienda riconosce che la protezione dei diritti dei minori non si limita alla sola conformità alle leggi, ma deve includere anche un impegno attivo nella promozione dell'educazione e dello sviluppo. Pertanto, siamo coinvolti in progetti di educazione e formazione che promuovono opportunità di apprendimento per i giovani, contribuendo a prevenire il lavoro minorile nelle comunità in cui operiamo. La nostra politica è che nessun minore venga mai sfruttato per lavori che possano interferire con la sua crescita educativa e sociale.

3 Lavoro Forzato e Tratta di Persone

L'azienda ha una posizione fermamente contraria a qualsiasi forma di lavoro forzato, servitù involontaria e tratta di esseri umani. Adottiamo politiche rigorose in linea con le Convenzioni OIL n. 29 e n. 105, che condannano e proibiscono il ricorso a tali pratiche. La nostra azienda si impegna a garantire che tutti i rapporti



di lavoro siano basati su principi di libertà, equità e rispetto dei diritti umani fondamentali.

1. Consenso Libero e Informato: Tutti i lavoratori devono essere assunti su base volontaria, con il pieno consenso, libero da qualsiasi forma di coercizione o costrizione. L'ingresso nell'ambito lavorativo deve essere un processo consapevole e volontario, in cui il lavoratore è pienamente informato riguardo alle condizioni di lavoro, al contratto e agli obblighi che ne derivano. Ogni lavoratore deve essere libero di terminare il rapporto di lavoro, in conformità con le leggi nazionali e le normative aziendali, senza subire pressioni o intimidazioni.

2. Proibizione del Deposito di Documenti e Pagamento di Quote: L'azienda proibisce categoricamente la richiesta di depositare documenti personali, come passaporti, carte d'identità, o qualsiasi altra documentazione, come condizione per ottenere o mantenere un impiego. Inoltre, è vietato imporre qualsiasi tipo di pagamento o quota da parte dei lavoratori come condizione per l'assunzione o la continuazione del rapporto di lavoro. In nessun caso i lavoratori devono pagare denaro per accedere a un'opportunità di lavoro presso l'azienda. Ogni pratica che possa essere considerata una forma di estorsione o di sfruttamento economico è severamente vietata.

3. Divieto di Coercizione Fisica o Psicologica: L'azienda adotta una politica di tolleranza zero riguardo all'uso di coercizione, sia essa fisica, psicologica o emotiva, nei confronti dei lavoratori. L'azienda vieta qualsiasi pratica che possa indurre un lavoratore a eseguire attività o compiti non volontari, tra cui minacce di violenza, intimidazioni, trattamenti degradanti, molestie o abusi psicologici. La libertà di scelta del lavoratore deve essere rispettata in ogni momento, e ogni azione che possa compromettere il benessere, la dignità e l'autonomia dei dipendenti è condannata in maniera inequivocabile.

4. Prevenzione della Tratta di Persone: L'azienda si impegna a collaborare con le autorità locali e internazionali per prevenire e contrastare la tratta di esseri umani. Riconosciamo che la tratta di persone è una grave violazione dei diritti umani e costituisce una forma di sfruttamento inaccettabile. Pertanto, adottiamo

Pag. 3/16



procedure rigorose di selezione e monitoraggio per garantire che i lavoratori non siano vittime di traffico illegale. Ogni sospetto di tratta di esseri umani viene immediatamente segnalato alle autorità competenti, che vengono coinvolte per garantire che vengano adottate le misure legali appropriate.

5. Formazione e Consapevolezza: L'azienda promuove programmi di sensibilizzazione e formazione interna per educare i propri dipendenti e manager riguardo alla prevenzione del lavoro forzato, della tratta di persone e delle forme di sfruttamento. Tali programmi sono progettati per aumentare la consapevolezza su come identificare i segnali di lavoro forzato o tratta, e su come intervenire adeguatamente in caso di sospetti. Inoltre, i dipendenti sono incoraggiati a segnalare qualsiasi pratica che ritengano sospetta senza paura di ritorsioni, grazie alla garanzia di riservatezza e di protezione contro discriminazioni o punizioni.

6. Monitoraggio e Conformità: L'azienda ha stabilito un sistema di monitoraggio continuo per assicurarsi che tutti i processi di assunzione e le condizioni di lavoro siano conformi alle leggi nazionali e internazionali contro il lavoro forzato e la tratta di esseri umani. Gli audit interni e le ispezioni regolari sono effettuati per garantire che le politiche aziendali siano rispettate e che non vi siano violazioni delle normative in materia. Ogni non conformità viene affrontata con azioni correttive immediate, e le pratiche sospette sono trattate con la massima serietà.

4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

L'azienda riconosce e rispetta pienamente il diritto di tutti i lavoratori di aderire liberamente a sindacati e di partecipare a negoziazioni collettive, come stabilito nell'articolo 39 della Costituzione Italiana, nelle Convenzioni OIL n. 87 e n. 98 e nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Metalmeccanico. La nostra azienda si impegna a promuovere un ambiente di lavoro che favorisca il dialogo sociale e il rispetto dei diritti sindacali, contribuendo al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti.

1. Diritto alla Libertà di Associazione: Ogni lavoratore ha il diritto di aderire, senza alcuna interferenza o intimidazione, a organizzazioni sindacali di sua scelta, per

Pag. 4/16



tutelare i propri interessi professionali ed economici. L'azienda rispetta la libertà di associazione e garantisce che i lavoratori non siano soggetti a pressioni, discriminazioni o punizioni in seguito alla loro adesione a sindacati. Qualsiasi tentativo di limitare o ostacolare tale diritto è severamente vietato e sarà trattato con la massima serietà.

2. Diritto alla Contrattazione Collettiva: Riconosciamo e sosteniamo il diritto dei lavoratori di negoziare collettivamente attraverso i sindacati, per definire le condizioni di lavoro, i salari e altre tematiche relative al benessere lavorativo. L'azienda si impegna a garantire che la contrattazione collettiva avvenga in un contesto di dialogo rispettoso, trasparente e collaborativo, riconoscendo il valore di un accordo che rifletta le esigenze sia dei lavoratori che dell'impresa. Le negoziazioni saranno condotte in buona fede, con l'obiettivo di raggiungere soluzioni che migliorino la qualità della vita lavorativa e contribuiscano al successo reciproco.

3. Protezione contro Discriminazioni e Ritorsioni: L'azienda condanna qualsiasi forma di discriminazione o ritorsione nei confronti di coloro che esercitano il loro diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva. Nessun lavoratore sarà penalizzato, intimidito o trattato in modo meno favorevole per aver aderito a un sindacato o per aver partecipato a trattative sindacali. È nostro impegno adottare misure per prevenire qualsiasi comportamento che possa essere percepito come discriminatorio, e intervenire tempestivamente in caso di segnalazioni. Ogni atto di ritorsione o discriminazione sarà trattato con la massima severità, secondo la normativa vigente.

4. Dialogo e Collaborazione con le Organizzazioni Sindacali: L'azienda si impegna a mantenere una comunicazione costante e positiva con le organizzazioni sindacali. Vogliamo favorire un clima di cooperazione e di dialogo aperto, con l'obiettivo di risolvere eventuali conflitti in modo pacifico e costruttivo. L'azienda è disposta a collaborare con i rappresentanti sindacali per migliorare le condizioni lavorative, promuovendo iniziative che garantiscano il benessere dei lavoratori e l'efficienza dell'azienda. Inoltre, incoraggiamo la partecipazione attiva dei sindacati nei processi decisionali riguardanti le politiche aziendali che impattano sul personale.

5. Formazione e Consapevolezza dei Diritti Sindacali: L'azienda promuove la consapevolezza dei diritti sindacali tra tutti i lavoratori, fornendo informazioni



chiare e accessibili riguardo ai loro diritti di associazione, alla contrattazione collettiva e ai benefici derivanti dalla partecipazione ai sindacati. Siamo impegnati a garantire che ogni dipendente abbia piena conoscenza dei propri diritti e che non venga ostacolato nell'esercizio della libertà di associazione. A tal fine, vengono organizzate sessioni informative e fornite risorse per supportare i lavoratori nel comprendere appieno i benefici della partecipazione sindacale e i meccanismi della contrattazione collettiva.

6. Rispetto delle Leggi e Normative Nazionali e Internazionali: L'azienda rispetta le leggi nazionali e internazionali che tutelano i diritti dei lavoratori, incluse quelle relative alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva. In particolare, aderiamo alle Convenzioni OIL n. 87 e n. 98, che garantiscono la libertà di sindacato e il diritto alla contrattazione collettiva. Qualsiasi modifica delle condizioni di lavoro, delle politiche aziendali o delle pratiche contrattuali avverrà nel rispetto dei diritti sindacali e in conformità con i contratti collettivi applicabili.

5. Non Discriminazione e Pari Opportunità

L'azienda è impegnata a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e privo di discriminazioni, in cui ogni dipendente sia trattato con dignità e rispetto, indipendentemente da genere, età, origine etnica, religione, orientamento sessuale, disabilità o opinioni politiche. La nostra politica è pienamente conforme alla normativa italiana, in particolare al Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), e alla Convenzione OIL n. 111, che promuovono il principio di uguaglianza di trattamento e la protezione contro la discriminazione nel mondo del lavoro.

1. Impegno per un Ambiente di Lavoro Inclusivo: L'azienda promuove attivamente una cultura aziendale che valorizza la diversità e l'inclusione. Ogni lavoratore, indipendentemente dalla sua appartenenza a gruppi etnici, religiosi o culturali, è trattato con equità, rispetto e imparzialità. L'obiettivo è creare un ambiente di lavoro in cui tutti i dipendenti possano esprimere il proprio potenziale senza paura di essere discriminati o esclusi per ragioni personali, identitarie o di appartenenza a gruppi minoritari. L'azienda condanna fermamente ogni forma di pregiudizio e discriminazione.



2. Decisioni di Assunzione, Promozione e Retribuzione: Le decisioni relative all'assunzione, promozione e retribuzione sono basate esclusivamente su criteri oggettivi e meritocratici, tra cui la competenza, la performance lavorativa, le qualifiche professionali e l'esperienza. L'azienda non fa distinzione tra i candidati o i dipendenti sulla base di caratteristiche personali non pertinenti al lavoro, come il genere, l'età, l'orientamento sessuale, la razza, la religione, la disabilità o le opinioni politiche. L'impegno è quello di fornire a ciascun dipendente pari opportunità di crescita professionale e sviluppo, garantendo che tutti abbiano l'opportunità di avanzare in base al proprio merito.

3. Promozione dell'Uguaglianza di Genere: L'azienda adotta politiche attive per favorire l'uguaglianza di genere, cercando di eliminare le disuguaglianze di trattamento tra uomini e donne all'interno della propria organizzazione. Ciò include misure per garantire pari opportunità in termini di assunzione, retribuzione, formazione e carriera. Sono previsti programmi di sensibilizzazione e formazione per contrastare stereotipi di genere e prevenire molestie o discriminazioni legate al sesso o all'identità di genere. L'azienda promuove anche la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, con politiche flessibili che supportano i dipendenti in tutte le fasi della loro vita.

4. Inclusione di Categorie Protette: L'azienda si impegna ad adottare politiche che favoriscano l'inclusione di persone appartenenti a categorie protette, come quelle con disabilità o appartenenti a gruppi vulnerabili. L'assunzione e l'integrazione di lavoratori con disabilità sono una priorità per l'azienda, che mette in atto misure specifiche per adattare gli ambienti di lavoro e favorire l'accessibilità. Le politiche aziendali includono la promozione dell'accesso a percorsi di carriera per i lavoratori con disabilità, garantendo che abbiano le stesse opportunità di crescita e sviluppo rispetto ad altri dipendenti.

5. Politiche di Formazione e Sensibilizzazione: Per garantire il rispetto e l'attuazione della politica di non discriminazione, l'azienda offre corsi di formazione regolari a tutti i dipendenti e i manager, con l'obiettivo di sensibilizzare e educare sulla diversità, l'inclusione, il rispetto delle differenze culturali e il contrasto alla discriminazione. Questi corsi trattano tematiche relative alla prevenzione delle discriminazioni, alle buone prassi per favorire un ambiente inclusivo e al rispetto dei diritti umani fondamentali. Inoltre, i manager sono formati per gestire le diversità all'interno dei team e per promuovere politiche inclusive e rispettose.



6. Monitoraggio e Implementazione delle Politiche: L'azienda implementa sistemi di monitoraggio e valutazione per garantire l'efficacia delle politiche di non discriminazione e pari opportunità. Ogni segnalazione di discriminazione viene trattata con la massima serietà e analizzata per adottare le necessarie azioni correttive. L'azienda incoraggia i dipendenti a segnalare eventuali pratiche discriminatorie o di esclusione attraverso canali confidenziali, garantendo che ogni segnalazione venga esaminata in modo equo e tempestivo, senza timore di ritorsioni.

7. Supporto per la Diversità Culturale: L'azienda riconosce l'importanza della diversità culturale e promuove politiche che accolgano e rispettino le diverse origini etniche e religiose dei lavoratori. Le pratiche aziendali sono strutturate per essere inclusive delle diverse tradizioni culturali, con particolare attenzione alle esigenze specifiche di ogni gruppo. In caso di necessità, l'azienda fornisce spazi di supporto per le festività religiose, orari di lavoro flessibili e altre iniziative per assicurare che ogni dipendente si senta rispettato e valorizzato nel proprio ambiente di lavoro.

6. Disciplina e Trattamento dei Lavoratori

L'azienda si impegna a mantenere un ambiente di lavoro che sia giusto, rispettoso e conforme ai diritti di ogni lavoratore. Le misure disciplinari sono adottate con attenzione, nel pieno rispetto del principio di proporzionalità, equità e trasparenza, e sono sempre in linea con le normative vigenti, inclusi i contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) e le disposizioni legislative applicabili. La nostra azienda ritiene che il trattamento dei dipendenti debba essere improntato al rispetto della dignità e dei diritti umani, e che ogni atto disciplinare debba essere gestito in modo corretto, coerente e giustificato.

1. Principio di Proporzionalità e Rispetto dei Diritti del Lavoratore: Ogni misura disciplinare adottata deve essere proporzionata alla gravità della violazione commessa dal lavoratore. L'azienda garantisce che le sanzioni non siano arbitrarie o eccessive, ma siano sempre commisurate all'infrazione. Prima di applicare qualsiasi provvedimento disciplinare, viene effettuata una valutazione accurata del comportamento del lavoratore, tenendo conto delle circostanze, delle



intenzioni e della gravità del comportamento. In ogni caso, il lavoratore ha il diritto di essere ascoltato e di difendersi prima che vengano adottate sanzioni. Ogni provvedimento disciplinare deve essere documentato e motivato in modo chiaro e trasparente.

2. Conformità al CCNL Metalmeccanico e alla Normativa Vigente: Le procedure disciplinari adottate dall'azienda sono in conformità con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Metalmeccanico e dalle normative italiane vigenti in materia di diritto del lavoro. Ogni violazione del codice di condotta aziendale o delle politiche interne è trattata in accordo con le disposizioni stabilite dal contratto collettivo applicabile. Questo assicura che le azioni disciplinari siano coerenti con le disposizioni legali e contrattuali, garantendo che i diritti dei lavoratori siano sempre protetti.

3. Procedura di Gestione delle Infrazioni: Qualora si verifichi un'infrazione delle politiche aziendali o delle normative di lavoro, l'azienda avvierà una procedura disciplinare che prevede i seguenti passaggi:

- **Indagine preliminare:** In caso di sospetta violazione, l'azienda condurrà un'indagine per accertare i fatti. Il lavoratore avrà la possibilità di esporre la propria versione dei fatti e fornire eventuali prove a sua difesa.
- **Comunicazione della violazione:** Se l'indagine conferma la violazione, il lavoratore sarà informato delle accuse mosse nei suoi confronti in modo chiaro e trasparente.
- **Sanzione disciplinare:** Se necessario, verrà applicata una sanzione proporzionata all'infrazione. Le sanzioni possono variare dalla semplice ammonizione a provvedimenti più gravi, come la sospensione o il licenziamento, a seconda della gravità della violazione.
- **Appello:** Il lavoratore avrà sempre la possibilità di ricorrere a una procedura di appello, ove previsto dal contratto collettivo, per contestare la sanzione disciplinare e richiedere una revisione della decisione.

4. Divieto di Punitività Ingiustificata e Trattamenti Degradanti: L'azienda proibisce categoricamente qualsiasi forma di punizione corporale, abuso verbale, molestie o trattamenti degradanti nei confronti dei dipendenti. Ogni forma di abuso fisico o psicologico, inclusi insulti, minacce, umiliazioni, comportamenti intimidatori o discriminatori, è assolutamente inaccettabile. L'azienda si impegna a garantire che



i lavoratori non siano mai sottoposti a pressioni inique o a trattamenti che possano compromettere la loro dignità. Ogni comportamento di questo tipo sarà trattato con la massima severità e le necessarie azioni correttive saranno adottate.

5. Rispetto della Privacy e Confidenzialità: Ogni provvedimento disciplinare sarà trattato in modo confidenziale, nel rispetto della privacy del lavoratore. Le informazioni relative a qualsiasi procedimento disciplinare, inclusi i dettagli delle infrazioni e le decisioni prese, saranno condivise solo con le persone autorizzate a conoscere la situazione, come le risorse umane e, quando necessario, i rappresentanti sindacali. L'azienda adotta misure di protezione dei dati personali per garantire che tutte le informazioni sensibili siano trattate in conformità con le leggi sulla privacy e la protezione dei dati (Regolamento UE 2016/679 – GDPR).

6. Formazione dei Responsabili e Sensibilizzazione: Tutti i manager e i responsabili delle risorse umane ricevono una formazione continua in materia di gestione delle problematiche disciplinari, per garantire che le misure adottate siano giuste e non discriminatorie. La formazione include anche sensibilizzazione sul rispetto dei diritti dei lavoratori, sulla prevenzione di abusi o maltrattamenti e su come gestire conflitti o infrazioni in modo costruttivo. Inoltre, i dipendenti sono informati riguardo ai propri diritti in materia di disciplina e alle modalità di denuncia di eventuali violazioni da parte di colleghi o superiori.

7. Meccanismi di Reclamo: L'azienda incoraggia i dipendenti a segnalare qualsiasi abuso, maltrattamento o violazione dei diritti in modo sicuro e confidenziale. Sono previsti canali di reclamo anonimi e sicuri per tutelare il benessere e la dignità dei lavoratori, consentendo loro di riferire situazioni di abuso senza timore di ritorsioni. Ogni segnalazione verrà presa in carico e investigata in modo tempestivo e professionale.

7. Orario di Lavoro e Retribuzione

L'azienda si impegna a garantire condizioni di lavoro che rispettano i diritti dei dipendenti, in particolare per quanto riguarda l'orario di lavoro e le condizioni retributive. L'azienda aderisce pienamente alle disposizioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Metalmeccanico e dal Decreto Legislativo



66/2003, che regolano le modalità di organizzazione dell'orario di lavoro, i diritti ai riposi e le modalità di pagamento della retribuzione.

1. Orario di Lavoro: L'azienda si impegna a garantire che l'orario di lavoro settimanale sia conforme a quanto stabilito dalla legge e dai contratti collettivi applicabili:

- **Orario massimo settimanale:** L'orario di lavoro settimanale non deve superare le 40 ore, in conformità con le disposizioni del CCNL Metalmeccanico e della normativa italiana. Ciò significa che ogni lavoratore non dovrà essere impiegato oltre le 40 ore settimanali, salvo specifiche disposizioni previste per particolari esigenze aziendali, sempre nel rispetto della normativa vigente.
- **Straordinari:** Gli straordinari, cioè le ore lavorative che superano il limite settimanale, sono consentiti solo quando richiesto dall'azienda per esigenze straordinarie. Tuttavia, le ore straordinarie devono essere concordate preventivamente con il lavoratore e saranno retribuite in base agli accordi sindacali e alle normative in vigore. La retribuzione per le ore straordinarie sarà calcolata in base a una percentuale aggiuntiva rispetto alla normale retribuzione oraria, come previsto dal CCNL Metalmeccanico.
- **Flessibilità oraria:** L'azienda, in linea con le necessità organizzative, può prevedere modalità di lavoro flessibile, come l'orario di lavoro distribuito su base settimanale o mensile. Ogni variazione rispetto all'orario standard dovrà essere concordata con i dipendenti o con i rappresentanti sindacali, qualora coinvolti.

2. Riposi Giornalieri e Settimanali: L'azienda garantisce che ogni lavoratore abbia diritto a un adeguato periodo di riposo quotidiano e settimanale:

- **Riposo giornaliero:** Ogni lavoratore ha diritto a un periodo di riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive tra un turno di lavoro e l'altro, come stabilito dalla normativa europea e nazionale. Questo periodo di riposo è finalizzato a tutelare la salute e il benessere dei lavoratori, garantendo loro il recupero necessario.
- **Riposo settimanale:** Ogni dipendente ha diritto a un giorno di riposo settimanale, di norma la domenica, salvo esigenze organizzative o settoriali che richiedano una diversa distribuzione. In caso di lavoro durante il riposo



settimanale, il lavoratore avrà diritto a un compenso aggiuntivo o a un riposo compensativo, come previsto dalla normativa di riferimento.

3. Retribuzione: L'azienda si impegna a garantire una retribuzione equa e conforme agli standard previsti dal CCNL Metalmeccanico e dalla legislazione italiana in materia di diritto del lavoro:

- **Retribuzione minima:** La retribuzione per ogni lavoratore sarà almeno pari ai minimi contrattuali stabiliti dal CCNL Metalmeccanico, che definisce il trattamento economico in base al livello professionale, all'anzianità e alle specifiche mansioni svolte. L'azienda si impegna a rispettare questi minimi, garantendo una retribuzione che rispecchi le competenze e le responsabilità del lavoratore.
- **Pagamenti e modalità:** La retribuzione sarà corrisposta regolarmente con cadenza mensile, preferibilmente entro la fine di ogni mese. Il pagamento sarà effettuato tramite bonifico bancario o altro metodo di pagamento concordato. Ogni busta paga sarà chiara e trasparente, indicando il dettaglio di tutte le voci retributive, comprese le ore straordinarie, eventuali premi e indennità, contributi previdenziali e fiscali.
- **Compensazione per straordinari:** Qualora un dipendente lavori ore straordinarie, la retribuzione per queste ore sarà maggiorata rispetto alla tariffa oraria base, seguendo quanto stabilito dal CCNL Metalmeccanico. La percentuale di maggiorazione dipende dall'orario in cui vengono effettuati gli straordinari (ad esempio, maggiorazione per lavoro festivo o notturno).
- **Premi e incentivi:** L'azienda può introdurre incentivi o premi per motivare e premiare le performance lavorative eccellenti. Tali premi sono soggetti a negoziazione tra le parti e in linea con gli accordi sindacali. Ogni premio o incentivo sarà documentato e riconosciuto con la stessa regolarità della retribuzione ordinaria.

4. Lavoro a Tempo Parziale e Condizioni Speciali: L'azienda riconosce e gestisce anche i contratti di lavoro a tempo parziale, in conformità con la normativa italiana. In questi casi, l'orario di lavoro settimanale sarà ridotto rispetto al normale orario full-time e proporzionato alla retribuzione, mantenendo inalterati i diritti del lavoratore, inclusi quelli relativi a riposi e ferie. Se il lavoratore ha un contratto part-time, la sua retribuzione sarà proporzionata al numero di ore lavorate rispetto al contratto a tempo pieno.



5. Revisione Periodica degli Orari di Lavoro e della Retribuzione: L'azienda si impegna a rivedere periodicamente le condizioni di lavoro, inclusi gli orari di lavoro e la retribuzione, per garantire che rimangano conformi alle normative legali e contrattuali. Eventuali modifiche saranno comunicate tempestivamente ai lavoratori e saranno oggetto di discussione con i rappresentanti sindacali, qualora applicabile. La revisione potrebbe includere l'adeguamento alle variazioni del costo della vita, l'introduzione di nuovi contratti o l'adeguamento agli standard di settore.

6. Condizioni Speciali per Lavoratori in Situazioni di Disabilità o Malattia: Nel caso di lavoratori con disabilità o situazioni di salute particolari, l'azienda si impegna a rispettare le normative relative ai diritti dei lavoratori disabili e alle politiche di congedo per malattia. Il lavoratore avrà diritto a un trattamento economico pari a quello degli altri dipendenti, senza discriminazioni. In caso di necessità, l'azienda si impegna a definire orari di lavoro flessibili e a supportare i dipendenti con condizioni di salute particolari, sempre in conformità con le leggi italiane e le politiche aziendali.

8. Implementazione e Monitoraggio

L'azienda si impegna a diffondere questa politica a tutti i dipendenti e fornitori e a garantire il rispetto di questi principi attraverso:

- Formazione periodica sui diritti dei lavoratori e sulle politiche aziendali.
- Audit interni per monitorare il rispetto della presente politica.
- Canali di segnalazione anonimi per eventuali violazioni.

9. Conclusioni

Questa **politica aziendale sociale** riflette l'impegno dell'azienda a garantire un ambiente di lavoro che rispetti e promuova principi di giustizia, sicurezza e rispetto dei diritti umani. L'azienda riconosce l'importanza fondamentale di operare in conformità con le normative vigenti, tutelando la dignità, il benessere e i diritti dei propri dipendenti, collaboratori e fornitori. Si impegna a garantire che ogni aspetto



della sua attività, dalla selezione dei lavoratori alla gestione delle risorse umane, sia in linea con i valori etici e le normative internazionali in materia di diritti dei lavoratori, ambiente e responsabilità sociale.

1. Promozione di un Ambiente di Lavoro Equo e Inclusivo:

L'azienda si adopererà per creare e mantenere un ambiente di lavoro inclusivo, che favorisca la diversità e che rispetti i diritti di tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro genere, etnia, religione, orientamento sessuale, disabilità, opinioni politiche o qualsiasi altra caratteristica personale. L'impegno è quello di eliminare qualsiasi forma di discriminazione, molestia o abuso, creando un contesto lavorativo basato sul rispetto reciproco, l'uguaglianza e la collaborazione tra tutti i dipendenti. Ogni individuo sarà trattato con dignità, e le decisioni aziendali riguardanti l'assunzione, la promozione, la formazione e la retribuzione saranno sempre basate su meritocrazia e competenze.

2. Garantire la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori:

L'azienda è impegnata a fornire un ambiente di lavoro sicuro, in cui la salute fisica e mentale dei dipendenti sia tutelata. Ciò include la messa in atto di politiche e misure di sicurezza sul lavoro, il rispetto delle normative in materia di salute e sicurezza (D.Lgs. 81/2008), nonché l'adozione di pratiche volte a prevenire infortuni e malattie professionali. Vengono promosse attività di formazione e sensibilizzazione su tematiche relative alla sicurezza sul lavoro e viene incentivato l'uso di dispositivi di protezione individuale (DPI), ove necessari. Inoltre, l'azienda attua piani di emergenza e sicurezza, mettendo a disposizione dei dipendenti le risorse necessarie per garantire un ambiente di lavoro privo di rischi.

3. Rispetto dei Diritti Umani e delle Normative Vigenti:

L'azienda si impegna a rispettare tutte le leggi e le normative nazionali e internazionali riguardanti i diritti umani e i diritti dei lavoratori. In particolare, si conforma alle disposizioni contenute nelle convenzioni internazionali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), nella legislazione italiana in materia di lavoro (compreso il Codice Civile e il Codice del Lavoro), nonché nelle direttive europee in tema di lavoro, salute e sicurezza. L'azienda riconosce l'importanza di promuovere una cultura che rispetti i diritti fondamentali, prevenendo ogni forma di lavoro minorile, lavoro forzato, sfruttamento e tratta di

Pag. 14/16



esseri umani. Ogni dipendente ha diritto a lavorare in un ambiente che rispetti la sua libertà e dignità, senza timore di essere vittima di discriminazione o abuso.

4. Coinvolgimento di Tutti i Dipendenti e Collaboratori:

Ogni dipendente e collaboratore dell'azienda è tenuto a rispettare e contribuire attivamente all'attuazione di questa politica sociale. Questo impegno si estende a tutti i livelli organizzativi, dai vertici aziendali fino ai singoli lavoratori, e si applica in ogni momento e in ogni contesto lavorativo. L'azienda promuove una cultura della responsabilità e della consapevolezza, assicurandosi che ogni individuo comprenda l'importanza delle politiche sociali aziendali e adotti comportamenti coerenti con i principi stabiliti. Ogni dipendente è incoraggiato a segnalare eventuali comportamenti non conformi alla politica aziendale attraverso i canali di comunicazione previsti, senza temere ritorsioni.

5. Monitoraggio e Verifica dell'Implementazione:

Per garantire che la politica aziendale venga attuata in modo efficace, l'azienda si impegna a monitorare costantemente le sue pratiche aziendali e a condurre verifiche periodiche per assicurarsi che tutte le disposizioni siano rispettate. Sono previsti audit interni e controlli regolari per valutare il rispetto delle normative e delle politiche aziendali. Ogni dipendente ha il diritto di essere informato sugli sviluppi e sulle eventuali modifiche delle politiche aziendali, partecipando attivamente alle riunioni periodiche, ai corsi di formazione e agli incontri organizzati dall'azienda. In caso di non conformità, l'azienda prenderà provvedimenti tempestivi per correggere le problematiche riscontrate, impegnandosi sempre a migliorare il proprio operato.

6. Comunicazione e Trasparenza:

L'azienda si impegna a mantenere una comunicazione aperta, trasparente e accessibile riguardo alla sua politica sociale, al fine di garantire che tutte le parti interessate (dipendenti, fornitori, clienti e comunità) siano a conoscenza delle proprie pratiche e dei propri impegni. Ogni cambiamento significativo nelle politiche aziendali sarà adeguatamente comunicato attraverso canali ufficiali, come riunioni, newsletter interne e documenti ufficiali, per garantire che tutti i lavoratori siano aggiornati e informati.



7. Collaborazione con le Parti Sociali:

L'azienda riconosce l'importanza di una stretta collaborazione con le organizzazioni sindacali e con le altre parti sociali per garantire che le politiche sociali siano continuamente allineate alle esigenze dei lavoratori e alle normative in evoluzione. Le relazioni sindacali sono considerate un elemento fondamentale per il miglioramento delle condizioni di lavoro e la promozione del dialogo sociale, al fine di creare un ambiente di lavoro armonioso e produttivo.

Armando Concato - CEO
TOMET MECHANICS S.R.L.
Via Dell'Artigianato, 7
36070 Castelgomberto (VI)
C.F. e P.IVA 03584330249

