

24/03/2023

Politica per la Responsabilità Sociale

SA8000:2014

Copia Elettronica

Copia Cartacea

Controllata

Consegnata a: tutto il
personale

Non controllata

Data Consegna
25/03/2023

NEO SURGICAL Service S.r.l. ha stabilito di dotarsi di un Sistema di Gestione SA8000 in conformità alla norma stessa ed alla legislazione vigente, definendo e attuando una politica per la corretta e trasparente gestione del proprio patrimonio umano e per la sensibilizzazione di tutti gli attori coinvolti – Direzione, personale dipendente e collaboratori esterni, fornitori – al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale.

NEO SUGICAL Service S.r.l., in coerenza con i valori aziendali, ritiene prioritario:

- migliorare la qualità della vita dei propri dipendenti e della comunità in cui opera coerentemente con il concetto di sviluppo sostenibile, tenendo in considerazione, nella definizione ed attuazione della propria strategia, gli impatti sociali, ambientali ed economici derivanti dalle proprie attività;
- rispettare le norme nazionali e sovranazionali in materia di tutela del lavoro ed i contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento;
- rispettare i principi dei seguenti strumenti internazionali:
 - a) Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
 - b) Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
 - c) Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
 - d) Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
 - e) Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
 - f) Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
 - g) Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
 - h) Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
 - i) Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
 - j) Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
 - k) Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
 - l) Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
 - m) Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
 - n) Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
 - o) Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
 - p) Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
 - q) Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate;
- promuovere e migliorare le condizioni di lavoro, di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri dipendenti e collaboratori con azioni sia preventive sia correttive;
- agire costantemente per il coinvolgimento, la motivazione e lo sviluppo delle professionalità di tutto il personale attraverso interventi di formazione, informazione e sensibilizzazione;
- attivare un sistema di comunicazione e di dialogo con tutti gli interlocutori dell'azienda interessati ai temi dello Standard SA8000, al fine di far comprendere la politica e le procedure e di rilevare le legittime aspettative, garantendone il soddisfacimento;
- selezionare e valutare i propri fornitori tenendo in considerazione il loro impegno per il rispetto dei requisiti della norma SA8000.

Sono stati, a tal fine, designati il Rappresentante della Direzione della SA8000 (Responsabile del Sistema di Gestione) ed eletto il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000.

È stato istituito il Social Performance Team (SPT), che rappresenta l'organismo preposto ad applicare, implementare e monitorare il Sistema di Gestione SA8000.

La Norma	L'impegno dell'Organizzazione	
1. Lavoro Infantile	E' vietato ricorrere e dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. Vanno stabilite procedure per rimediare a situazioni di lavoro infantile, fornendo in particolare aiuto perché i bambini lavoratori possano continuare a frequentare la scuola. Vanno stabilite procedure che possano comunque promuovere la frequenza scolastica dei giovani lavoratori. Devono essere evitate situazioni di rischio.	Sono state previste ed attuate apposite procedure per garantire che: - non venga assunto nessun dipendente di età inferiore ai 16 anni; - sia diffusa la conoscenza della propria politica etica sia ai lavoratori che agli stakeholders; - venga attuato un monitoraggio sui fornitori per non diventare complici dello sfruttamento del lavoro infantile.
2. Lavoro Forzato o Obbligato	E' vietato ricorrere e dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato; in particolare, al momento dell'inizio dell'impiego, non può essere richiesto di lasciare depositi.	Al personale assunto non vengono richiesti in nessun caso depositi in denaro o documenti di identità in originale. Non si fa uso di telecamere o vigilanza che attui forme di controllo sui lavoratori nello svolgimento delle loro mansioni. Viene respinta qualsiasi forma di coercizione nei confronti del personale, a cui viene applicato totalmente il CCNL Terziario Confcommercio.
3. Salute e Sicurezza	È necessario garantire che il luogo di lavoro sia salubre e sicuro; deve essere nominato un rappresentante della direzione per la sicurezza e la prevenzione; va assicurata a tutto il personale adeguata formazione; vanno individuati ed affrontati i potenziali rischi per la salute.	NEO SURGICAL Service S.r.l. è certificata secondo la norma ISO 45001, garantendo un sistema di gestione salute e sicurezza conforme alla SA8000.
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Tutto il personale deve avere il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con l'Organizzazione. I rappresentanti dei lavoratori non possono essere discriminati sul luogo di lavoro e devono poter comunicare con gli associati. Nel caso i diritti associativi siano limitati per legge essi vanno facilitati mediante l'uso di mezzi alternativi.	A tutti i lavoratori sono garantiti: - il rispetto dei diritti sindacali; - la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.
5. Discriminazione	Non possono essere attuate discriminazioni in relazione a: razza, ceto sociale, origine	Le assunzioni del personale vengono fatte sulla base della competenza, esperienza ed

	<p>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. Non sono permessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi.</p>	<p>istruzione. Le retribuzioni sono calcolate in base alle mansioni svolte in applicazione del CCNL Terziario Confcommercio. La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti i lavoratori; gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali. I licenziamenti sono effettuati solo nei casi consentiti dalla legge.</p>
6. Pratiche disciplinari	<p>Non possono essere utilizzate, né tollerate, punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale nei confronti del personale.</p>	<p>Sono rifiutate tutte le pratiche disciplinari non previste dal CCNL applicato e dallo STATUTO DEI LAVORATORI. Se inevitabile, sono applicate le sanzioni disciplinari come previste dal CCNL, al fine di mantenere regole di condotta corretta nei confronti dei clienti, dei colleghi e della direzione.</p>
7. Orario di Lavoro	<p>L'orario di lavoro deve essere adeguato a quanto previsto dalle leggi in vigore e dallo standard del settore lavorativo. Nel caso di legislazione nazionale meno restrittiva del requisito SA8000, il lavoro ordinario non deve superare le 40 ore settimanali con un giorno di riposo; quello straordinario non deve eccedere le 12 ore settimanali, deve essere volontario e retribuito in misura superiore. Nel caso in cui si aderisca a contrattazione collettiva, la richiesta di straordinario deve avvenire conformemente agli accordi.</p>	<p>Viene applicato l'orario di lavoro stabilito dal CCNL applicato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le ore non ordinarie sono retribuite in modo maggiorato come previsto dal CCNL di categoria; - vengono garantiti i giorni di riposo.
8. Retribuzione	<p>Vanno garantiti i minimi retributivi legali. Il salario deve soddisfare i bisogni primari e deve essere disponibile una quota aggiuntiva. La busta paga deve essere chiaramente e regolarmente dettagliata. La retribuzione va consegnata secondo le prescrizioni legali e nel modo più conveniente per il lavoratore. Non si deve abusare nella stipula di contratti di</p>	<p>Ai dipendenti sono garantite retribuzioni corrispondenti al CCNL applicato. La busta paga viene consegnata regolarmente con la descrizione delle voci componenti la retribuzione. Viene fornita assistenza, ove richiesta, nella lettura e comprensione della busta paga. Viene garantita la corretta gestione di tutte le forme contrattuali impiegate (tempo determinato, apprendistato).</p>

	collaborazione che non consentono una regolarizzazione contributiva del lavoratore. Non vanno applicati schemi di falso apprendistato.	
--	--	--

La politica e lo Standard SA8000 sono esposti in modo chiaro e visibile, in forma appropriata e comprensibile sia nel luogo di lavoro che sul sito internet aziendale www.neosurgicalsurgery.it.

Riferimenti dell'Ente di Certificazione per eventuali comunicazioni:

SI CERT S.A.G.L.

Strada Statale 18 n. 119/121

84047 Capaccio-Paestum (SA)

Tel. 800.98.38.73

E-mail reclamisa8000@sicert.net

Riferimenti dell'Associazione Internazionale responsabile dello Standard SA8000:

SAI – Social Accountability International

NYC Headquarters

9 East 37th Street; 10th Floor

New York, NY 10016

United States of America

E-mail info@sa-intl.org

tel. +1 (212) 684-1414