

FALPI si impegna ad adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard SA8000 e a rispettare gli strumenti internazionali come indicati nella sezione II «**Elementi Normativi e Loro Interpretazione**».

La politica aziendale impegna FALPI a essere conforme con: le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti sottoscritti.

Principi richiamati nella Politica aziendale

I principi ispiratori del SGI implementato da FALPI fondano sui seguenti principi:

- ☞ *Adottare procedure semplici ed efficienti che consentano l'analisi periodica delle non conformità segnalate e quindi l'adozione di misure atte a impedire che si ripresentino.*
- ☞ *Assicurare nei confronti dell'ambiente la piena rispondenza dei prodotti cui è stato assegnato il marchio di qualità ecologica rispetto ai criteri per il marchio Ecolabel UE per tutto il periodo di validità del contratto.*
- ☞ *Comprendere le esigenze e le aspettative delle parti interessate al fine di massimizzare la capacità di fornire un prodotto conforme ai requisiti richiesti, attraverso l'analisi puntuale di rischi ed opportunità e la gestione dei reclami. Riferimenti per l'inoltro segnalazione reclami rispetto ai requisiti SA8000 a FALPI andrea@falpi.com ed in alternativa a: Rina Services: sa8000@rina.org - Ente di Accreditamento: saas@saasaccreditation.org.*
- ☞ *Conformarsi a tutti i requisiti della norma SA 8000⁽¹⁾, e a tutti quelli altrimenti sottoscritti, alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti, ai requisiti regolamentari applicabili ai prodotti, al rispetto delle convenzioni internazionali e la loro interpretazione, ed in particolare alle convenzioni cui fa riferimento la Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro.*
- ☞ *Fornire prodotti a ridotto impatto ambientale, applicando la tecnica di valutazione del ciclo di vita (Life Cycle Assessment) per valutare e quantificare i carichi energetici ed ambientali e gli impatti potenziali associati ai nostri prodotti / processi / attività lungo l'intero ciclo di vita, secondo le norme della serie ISO 14040, supporto fondamentale allo sviluppo degli schemi di etichettatura ambientale.*
- ☞ *Garantire ai dipendenti un ambiente di lavoro sano e sicuro, invitandoli ad operare nel rispetto della legislazione e regolamenti vigenti, ed incoraggiandoli a partecipare attivamente alle attività di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, al fine di prevenire infortuni e malattie. In particolare per le attività svolte concretizzare l'impegno al rispetto della legislazione attraverso l'osservanza di quanto previsto nel DVR (Documento di valutazione dei rischi).*
- ☞ *Perseguire la promozione delle prestazioni etiche ed ambientali, mediante il miglioramento continuo delle caratteristiche tecniche (affidabilità, praticità di utilizzo, design, innovazione tecnologica) dei prodotti e la misurazione di KPI dedicati, per qualificare e consolidare l'immagine aziendale.*
- ☞ *Perseguire l'efficientamento energetico e privilegiare l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili.*
- ☞ *Progettare prodotti a ridotto impatto ambientale, tenendo in considerazione i criteri ecologici e di prestazione messi a punto a livello europeo per l'etichetta ecologica di tipo I secondo la norma ISO 14024, i criteri delle etichette di tipo II secondo la norma ISO 14021, i criteri delle etichette di Tipo III secondo la norma ISO 14025, e determinando l'impronta climatica dei prodotti (Carbo Footprint – CFP) secondo la norma ISO 14067.*
- ☞ *Realizzare prodotti unicamente con materiali riciclabili o riciclati.*
- ☞ *Ricercare l'ottimizzazione dei processi aziendali al fine di raggiungere il massimo livello di efficienza ed efficacia, per conseguire lo sviluppo economico aziendale unito ad equità e progresso sociale.*
- ☞ *Sviluppare e diffondere la cultura della Qualità, del rispetto dell'ambiente, della sicurezza sul luogo di lavoro e della gestione etica, sia nei confronti del personale interno, sia coinvolgendo direttamente i fornitori e/o la catena di fornitura al rispetto dei requisiti SA 8000 e quelli altrimenti sottoscritti con la nostra azienda.*

(1) Elenco dei principali requisiti di responsabilità sociale

- ✓ **LAVORO INFANTILE:** non utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di qualsiasi lavoro effettuato da un bambino come definito dalla standard SA 8000.
- ✓ **LAVORO FORZATO E OBBLIGATO:** non ricorrere a, né sostenere, l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato e non richiedere al personale di lasciare "depositi" in denaro o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda.
Né Falpi, né qualsiasi altro ente che fornisce lavoro a Falpi deve trattenere qualsiasi parte del salario del personale, indennità, proprietà o documenti usandoli al fine di forzare il personale a continuare a lavorare per Falpi.
Il personale deve avere diritto di lasciare i luoghi di lavoro a completamento della giornata lavorativa standard, ed essere libero di porre fine al contratto di lavoro, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole.
Né Falpi, né alcun'altra organizzazione che fornisca manodopera all'azienda, deve ricorrere a, o sostenere, il traffico di esseri umani.
- ✓ **SALUTE E SICUREZZA:** garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre adottando le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro.
- ✓ **LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA:** rispettare il diritto di tutto il personale di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva, informando efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione voglia, senza che la propria scelta comporti alcuna conseguenza negativa.
- ✓ **DISCRIMINAZIONE:** non attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, , orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale o opinioni politica, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dar luogo a discriminazione. Non sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità in qualsiasi circostanza.
- ✓ **PROCEDURE DISCIPLINARI:** trattare tutto il personale con dignità e rispetto, non utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale. Non utilizzare trattamenti duri o inumani.
- ✓ **ORARIO DI LAVORO:** conformarsi all'orario di lavoro previsto dalle leggi vigenti dai contratti collettivi e dagli standards dell'industria nonché dalla norma SA 8000.
- ✓ **RETRIBUZIONE:** garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa regolare sia almeno conforme ai minimi retributivi legali o industriali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale. Tutto il lavoro straordinario deve essere rimborsato con una maggiorazione come definito dalla legge nazionale.
- ✓ **SISTEMI DI GESTIONE:** La direzione deve definire una politica aziendale in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative. La direzione deve sviluppare politiche e procedure per applicare lo standard SA8000 (disponibile al pubblico), in maniera tale da garantire l'impegno dell'azienda a: conformarsi a tutti i requisiti della norma SA 8000 e a tutti quelli altrimenti sottoscritti dall'azienda; a conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti e a rispettare gli strumenti internazionali (ILO Convenzioni e raccomandazioni) e la loro interpretazione; che comprenda l'impegno al miglioramento continuo.