

**LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE C87 – C98 ILO**

- Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva
- L'azienda non ostacolerà l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti.
- I rappresentanti sindacali non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva.

**ORARIO DI LAVORO E SALARIO ILO C1**

- Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto.
- L'azienda garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia.
- Il lavoro non deve superare le 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, che deve essere effettuato solo in casi eccezionali. In ogni caso verrà garantito almeno 1 giorno libero alla settimana.

**PARITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE C100 – C111 ILO – C177**

- Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione.
- E' vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione.
- E' vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale.

- Monitoraggio e miglioramento continuo

La CERESTER S.r.l. si impegna a :

- Definire ed aggiornare continuamente la presente "Politica di Responsabilità Sociale" e applicare tutti i requisiti della norma SA8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali attinenti;
- Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuativo;
- Documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso la redazione annuale del Bilancio SA8000 e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;
- Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA8000;
- Nominare un rappresentante della direzione e favorire la nomina di un rappresentante dei lavoratori per la SA8000;
- Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
- Pianificare e applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità.

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori dell'azienda, la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:

- Implementazione di un Sistema per la Responsabilità Sociale conforme alla SA 8000 nell'obiettivo primario di migliorare continuamente le proprie prestazioni
- Esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica.
- Formazione al personale e distribuzione di una copia del manuale SA 8000.
- Redazione annuale del Bilancio SA8000 e diffusione dei punti salienti dello stesso.

La Direzione, in qualità di responsabile nella definizione e nell'approvazione della Politica sociale dell'Azienda, ha comunicato il SPT, attraverso la pubblicazione dell'organigramma, che risulta in possesso dei necessari requisiti professionali, indipendentemente da altre responsabilità, ha specifica autorità e responsabilità per assicurare il corretto sviluppo e la proficua applicazione del Sistema Sociale.

Si ritiene, inoltre, dare rilievo al ruolo dei dipendenti della CERESTER S.r.l., con il compito di perseguire nelle proprie mansioni un continuo miglioramento qualitativo e di proporre strumenti ed idee per il perseguimento di tale incremento qualitativo.

La CERESTER S.r.l., consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, vuole caratterizzarsi come operatore eccellente per quanto riguarda la propria **RESPONSABILITA' SOCIALE**.

Ciò significa:

- considerare i propri **DIPENDENTI** come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promovendone lo sviluppo professionale e personale;
- considerare i propri **FORNITORI** come partner, non solo per la realizzazione delle attività aziendali ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale;
- considerare i propri **CLIENTI** come elemento fondamentale del successo, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di responsabilità sociale.

A tale fine e' un impegno formale quello di:

- uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla Norma SA 8000 vigente;
- conformarsi alle Leggi nazionali, a tutte le altre Leggi applicabili e agli altri requisiti ai quali l'azienda aderisce, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni;
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio **SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE**, definendo - nell'ambito delle riunioni di riesame della direzione - obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del Bilancio Annuale SA 8000.

E' volontà della CERESTER S.r.l. garantire 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 seguenti requisiti:

#### **CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI ILO C29-C105**

- Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti
- E' proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore.

#### **LAVORO INFANTILE E MINORILE C138 E 182 ILO – R 146 ILO**

- Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo produttivo
- E' proibito l'impiego di persone di età inferiore a 18 anni, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare.
- Nel caso in cui l'azienda dovesse trovare a lavorare giovani o lavoratori, deve in ogni caso assicurare loro la possibilità di frequentare la scuola in modo tale che il tempo complessivo dedicato a scuola, lavoro e trasferimenti non superi le 10 ore al giorno.
- L'impiego di manodopera minorile non deve comunque rappresentare un mezzo di sfruttamento economico, non deve esporli a rischi relativi alla loro salute e sicurezza, né attentare al loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale.

#### **LAVORO COATTO C29 – C105 ILO**

- Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o coatto
- E' proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorre ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

#### **SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI C155 – R164 ILO**

- Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro
- L'azienda mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato.
- La CERESTER S.r.l. ha nominato un Rappresentante Salute e Sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

---

**CERESTER**  
**S.r.l.**

**MANUALE PER LA GESTIONE DELLA  
RESPONSABILITA' SOCIALE  
POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE**

---

Riferimenti da contattare per eventuali segnalazioni/reclami

Social Accountability Accreditation Services  
[saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)

Bureau Veritas Italia S.p.a.  
[Crs@it.bureauveritas.com](mailto:Crs@it.bureauveritas.com)

San Miniato, 29 settembre 2018

LA DIREZIONE 

