

	<b>SA 8000</b>		Ed. 01
	<b>SENSIBILIZZAZIONE STAKEHOLDERS</b>	Rev. 02 Data 06.02.24	pag. 1 di 3

## SENSIBILIZZAZIONE STAKEOLDERS

<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Autore</b>	<b>Note</b>
00	21.09.2021	RSA	Riedizione del sistema
01	11.10.2022	RSA	Revisione a seguito aggiornamento dell'informativa
02	06.02.2024	RSA	Revisione per modifica denominazione sociale

	<b>SA 8000</b>		Ed. 01
	<b>SENSIBILIZZAZIONE STAKEHOLDERS</b>	Rev. 02 Data 06.02.24	pag. 2 di 3

Spettabile Stakeholders,

con la presente Vi informiamo che applichiamo un sistema di gestione per la responsabilità sociale in conformità alla norma internazionale **SA 8000:2014**.

Il nostro obiettivo è quello di garantire adeguate condizioni di lavoro ed il rispetto dei diritti essenziali dei lavoratori.

Uno degli aspetti essenziali di tale modello è quello di dover valutare e selezionare i propri fornitori in base alla loro volontà o meno di rispettare i principi sopra enunciati.

A scopo informativo vi comunichiamo che il nostro modello prende in considerazione alcuni argomenti “chiave” che riassumiamo di seguito.

La nostra politica sociale così come la procedura sulla gestione dei Reclami sono disponibili sul nostro sito internet e su richiesta.

Vi ricordiamo che una eventuale vostra adesione ad un modello di responsabilità sociale verrà valutata positivamente.

### **Sintesi degli impegni del modello GEMA SPA**

(requisiti di base della norma internazionale SA 8000)

<b>Requisito</b>	<b>Requisiti principali richiesti dalla norma</b>
<b>1. Lavoro Infantile</b>	GEMA SPA non utilizza né favorisce, il lavoro infantile, ovvero il lavoro dei bambini sotto l'età minima prevista dalla Legge (16 anni). Inoltre, tutti i giovani lavoratori (tra 16 e 18 anni) devono essere sottoposti a condizioni di lavoro non pericolose ed agli orari, mansioni e retribuzioni consentite dalla Legge.
<b>2. Lavoro Forzato</b>	GEMA SPA non utilizza né favorisce in alcun modo il lavoro forzato
<b>3. Salute e Sicurezza</b>	GEMA SPA adotta tutte le necessarie misure (incluse quelle previste dalle leggi), per assicurare ai lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre. (D.Lgs. 81/2008)
<b>4. Libertà di Associazione</b>	GEMA SPA non ostacola la libertà di associazione sindacale dei lavoratori, né i diritti dei lavoratori sindacalisti.
<b>5. Discriminazione</b>	GEMA SPA non attua discriminazione fra i propri lavoratori in base alla loro età, sesso, religione, razza, o altri aspetti equivalenti.
<b>6. Pratiche Disciplinari</b>	GEMA SPA non adotta pratiche disciplinari quali coercizione mentale, coercizione fisica, abuso verbale.

	<b>SA 8000</b>		Ed. 01
	<b>SENSIBILIZZAZIONE STAKEHOLDERS</b>	Rev. 02 Data 06.02.24	pag. 3 di 3

<b>7. Orario di Lavoro</b>	<p>È garantito un orario di lavoro in linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Categoria.</p> <p>Lo straordinario deve essere “non imposto”, ma volontario, retribuito con una tariffa maggiore rispetto al normale orario di lavoro, in linea con quanto previsto dal Contratto Nazionale di Categoria.</p> <p>Contando anche gli straordinari, la legge fissa un limite massimo di 48 ore settimanali di lavoro e, in assenza di indicazioni diverse nel CCNL, anche un tetto massimo annuale di 250 ore di straordinario.</p>
<b>8. Retribuzione</b>	<p>La retribuzione deve essere almeno pari a quella relativa del Contratto Nazionale di Categoria e, comunque, tale da garantire uno standard idoneo alle esigenze di base dei lavoratori di una parte di entrate aggiuntive (guadagno) da spendere a propria discrezione.</p> <p>Non è previsto “lavoro nero” o schemi di falso apprendistato.</p>

Siamo a disposizione per ogni informazione.

Cordiali saluti

Firma  
L'amministratore delegato  
***Pietro Bettaglio***