

La **ICEP S.p.A.** ha deciso di rendere evidente il proprio impegno in ambito etico e sociale applicando la norma **SA8000:2026** e di sviluppare un Sistema di Gestione di Responsabilità sociale applicato alle attività aziendali.

Con la presente “Politica di Responsabilità Sociale” ICEP S.p.A. dichiara la propria totale aderenza:

- A tutti i requisiti della norma di riferimento SA8000:2026
- Alle Convenzioni dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Alla Convenzione delle Nazioni Unite dei diritti dell’infanzia;
- Alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- A tutte le Leggi Nazionali ed Internazionali in materia, ivi inclusi il D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., relativo alla salute e sicurezza sul posto di lavoro;
- Alle norme di comportamento definite all’interno del proprio Codice Etico di Condotta.

Lo scopo che si persegue è rappresentato sia dal miglioramento delle condizioni di salute sia dal miglioramento delle condizioni di salute, sicurezza e benessere delle maestranze, sia dal mantenimento di livelli ottimali di tutti i processi gestionali e produttivi che riguardano la ns. attività. Questo strumento, oltre ad essere utilizzato per garantire alle nostre maestranze il riconoscimento ed il rispetto dei loro diritti, garantisce ai nostri clienti e alla collettività, che i comportamenti dell’azienda che finanziano, non sono basati sui fattori, come il basso costo della mano d’opera o altre forme di sfruttamento e condizioni precarie.

Il nostro impegno sarà quello di applicare un Codice Etico di Condotta che non attende di conformarsi a leggi o regolamenti governativi, ma di precedere tali prescrizioni e di renderle ulteriormente migliorative. Pertanto, la nostra organizzazione, per sentirsi ed essere un’azienda “Socialmente Responsabile” si impegnerà ad applicare, promuovere e verificare le seguenti direttive (sia internamente alla propria realtà, sia esternamente presso i propri fornitori e sub-fornitori):

- astenersi dall’impiego di lavoro infantile (età inferiore ai 15 anni);
- astenersi dall’impiegare giovani lavoratori di entrambi i sessi (età tra i 15 e i 18 anni) e, se del caso, assicurare che non vengano esposti a situazioni rischiose, pericolose o nocive e che essi possano proseguire con profitto il loro percorso scolastico; l’azienda, in questo caso, garantisce che per nessun motivo la somma del tempo trascorso a scuola, a lavoro e il tempo di spostamento superino le 10 ore;
- garantire che i contratti di apprendistato siano utilizzati nel completo interesse del personale impiegato ed in collaborazione con enti di formazione, in accordo alla legislazione vigente;
- astenersi dal dare sostegno o ricorrere al lavoro forzato e obbligato, evitando di trattenere documenti, quote di salario o benefit al fine di forzare il personale a continuare a lavorare per l’azienda;
- lasciare libero il personale di abbandonare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa e di porre fine al contratto di lavoro secondo le regole stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro;
- astenersi e combattere il sostegno al traffico di esseri umani;
- stabilire procedure per la raccolta e risoluzione delle segnalazioni provenienti dalle risorse impiegate in merito a problematiche di responsabilità sociale;
- garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzato con misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute, sia nel corso del lavoro che in seguito ad esso;
- garantire che tutto il personale, anche di nuova assunzione, riceva una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza;
- stabilire sistemi per individuare, evitare ed affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza;
- garantire la fornitura di Dispositivi di Protezione Individuale volti a proteggere i lavoratori dai rischi residui connessi all’attività lavorativa che non è stato possibile eliminare alla fonte;
- prendere in considerazione tutti i rischi derivanti dal lavoro espletato da lavoratrici incinte/neomamme per ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza;
- garantire al personale bagni puliti, accesso all’acqua potabile e locali salubri per l’eventuale consumo di cibo;
- garantire al personale la possibilità di lasciare il lavoro in caso di serio imminente pericolo senza chiedere il permesso all’azienda;
- riconoscere il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva e alla libera associazione (compresa la nomina delle rappresentanze sindacali);
- garantire che i rappresentanti dei lavoratori (RLS) non siano soggetti a discriminazioni;
- garantire di ostacolare forme di discriminazione in relazione all’assunzione, alla retribuzione, alla formazione, alla promozione, al licenziamento e/o al pensionamento;
- garantire al personale il diritto di seguire pratiche o esigenze legate alla razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, età, appartenenza sindacale o affiliazione politica;
- ostacolare comportamenti o gesti che sono sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento dei lavoratori;
- astenersi dal sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità;

- garantire che non avvenga il ricorso a punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale nei confronti del personale impiegato;
- rispettare l'orario di lavoro previsto dalle leggi, garantendo al personale almeno 1 giorno di riposo settimanale;
- garantire la volontarietà del lavoro straordinario e la sua remunerazione maggiorata rispetto all'orario standard in accordo al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- garantire che i salari e le indennità retributive siano erogati in forma comoda per la riscossione da parte del lavoratore e nell'applicazione totale delle norme previste dal Contratto Collettivo Nazionale di categoria;
- garantire che le buste paga siano chiare e comprensibili al personale impiegato;
- garantire che il salario pagato sia sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un ulteriore guadagno discrezionale (living wage);
- garantire che le trattenute sul salario non sono a scopo disciplinare, se non nelle forme previste dal Contratto Collettivo nazionale di categoria;
- astenersi da accordi di sola manodopera, contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato;
- dialogare in maniera aperta con tutte le parti interessate esterne ed interne, promuovendo tra i fornitori, gli appaltatori e sub-fornitori la diffusione e l'adozione dei principi di responsabilità sociale.
- Privacy (Integrazione 2026): garantire la protezione dei dati personali e della riservatezza dei lavoratori, evitando che le informazioni raccolte possano alimentare forme di pregiudizio o discriminazione;
- Gestione dei Rischi e Due Diligence (Integrazione 2026): adottare processi di valutazione dei rischi e di dovuta diligenza lungo la catena di fornitura per assicurare il rispetto dei diritti umani e dei principi SA8000.
- Garantire un sistema trasparente e funzionale di reclami anonimi verso l'Azienda oltre alla possibilità di effettuare la segnalazione direttamente all'Organismo Mondiale di Accreditamento SAAS: email: saas@saasaccreditation.org; - SAI (Social Accountability International): 15 West 44th Street, New York, NY 10036, USA | email: info@sa-intl.org / complaints@sa-intl.org | Sito web: www.sa-intl.org.

A garanzia dell'impegno a perseguire le suddette direttive e a conformarsi ai requisiti della norma SA8000 la Direzione ha nominato un suo Rappresentante SA8000 nel Social Performance Team (SPT), formando e informando il personale sui nominativi e i contatti del SPT oltre alle metodologie di segnalazione anonima.

Inoltre, nell'ottica di favorire il dialogo all'interno dell'ambiente di lavoro sui temi della responsabilità sociale, l'azienda assicura che tutto il personale impiegato abbia il diritto di rappresentanza permettendo ai sindacati di eleggere un proprio Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 che sarà parte attiva del sistema di responsabilità sociale partecipando a tutti i momenti fondamentali.

Sarà nostra cura, ed in maniera continuativa, stimolare, controllare e verificare l'impegno, del continuo rispetto e miglioramento dei principi stabiliti dalla norma SA8000, riferito ai ns. Fornitori e sub-Fornitori, incentivandoli ad individuare le parti più critiche ed a percorrere regolarmente percorsi migliorativi nella propria attività gestionale operativa.

La ns. organizzazione si assumerà il compito di motivare, coinvolgere e guidare tutto il proprio personale promuovendo la formazione a tutti i livelli, per migliorare la professionalità ed arricchire le conoscenze e la gratificazione del personale stesso, affinché ognuno possa esprimere la massima potenzialità ed assumere un ruolo attivo e di elevata realizzazione.

La presente politica è documentata, implementata, mantenuta attiva, comunicata e resa disponibile a tutto il personale che lavora per ICEP S.p.A. o per conto di essa ed al pubblico, anche mediante il proprio sito internet.

L'Amministratore Unico

