

Politica per la Responsabilità Sociale

L'Amministratore dell'azienda **TECNO HOSPITAL SRL**, pienamente consapevole dell'importanza dell'implementazione di un sistema di responsabilità sociale, definito secondo i parametri dello standard SA8000:2008, ha scelto di iniziare e sviluppare un percorso di adeguamento alla norma, con il pieno coinvolgimento dei lavoratori e di tutte le parti interessate.

LA **TECNO HOSPITAL SRL**, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, vuole caratterizzarsi come operatore eccellente per quanto riguarda l'applicazione della Norma SA8000 nella propria azienda.

Ciò significa per la **TECNO HOSPITAL SRL**:

- CONSIDERARE I PROPRI **DIPENDENTI** COME UNA RISORSA STRATEGICA, GARANTENDO IL RISPETTO DEI LORO DIRITTI E PROMUOVENDONE LO SVILUPPO PROFESSIONALE E PERSONALE;
- CONSIDERARE I PROPRI **FORNITORI** COME PARTNER, NON SOLO PER LA REALIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ DELLA **TECNO HOSPITAL SRL** MA ANCHE PER QUANTO RIGUARDA LA RESPONSABILITÀ SOCIALE;
- CONSIDERARE I PROPRI **CLIENTI** COME ELEMENTO FONDAMENTALE DEL SUCCESSO DELLA **TECNO HOSPITAL SRL**, LAVORANDO PER LA LORO SODDISFAZIONE ANCHE RIGUARDO ALLE REGOLE DI RESPONSABILITÀ SOCIALE.

A TALE FINE E' UN IMPEGNO FORMALE DELLA **TECNO HOSPITAL SRL** QUELLO DI:

- UNIFORMARSI A TUTTI I REQUISITI POSTI DALLA **NORMA SA 8000:2008**;
- CONFORMARSI ALLE **LEGGI NAZIONALI**, A TUTTE LE ALTRE **LEGGI APPLICABILI** E AGLI ALTRI REQUISITI AI QUALI LA **TECNO HOSPITAL SRL** 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 **RESPONSABILITÀ SOCIALE**, DEFINENDO - NELL'AMBITO DELLE RIUNIONI DI **RIESAME DELLA DIREZIONE** - OBIETTIVI SPECIFICI DI MIGLIORAMENTO E VERIFICANDONE IL RAGGIUNGIMENTO.

E' volontà della **TECNO HOSPITAL SRL** 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:

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 lavoratori, si impegna in ogni caso ad 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 esporre i minori 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 C102 C155 – R164 ILO

- Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro
- Diritto del rispetto degli standard minimi nella sicurezza sociale
- L'azienda si impegna a mettere 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.
- L'azienda ha nominato un Rappresentante Salute e Sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE C87 – C98 ILO

- Rispetto del diritto di libertà sindacale, diritto alla organizzazione e alla contrattazione collettiva
- In presenza di rappresentanti sindacali, l'azienda non ostacolerà l'elezione degli stessi o l'iscrizione ai sindacati dei suoi dipendenti.
- I rappresentanti sindacali non saranno discriminati e sarà rispettata e promossa la contrattazione collettiva.

ORARIO DI LAVORO E SALARIO C1 C131 E RACC. 116

- Diritto ad un salario minimo garantito 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 – C169 – C177 – C183

- Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione.
- Protezione della maternità
- 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.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

L'azienda si impegna ad operare per il monitoraggio e miglioramento continuo del sistema:

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

CAPITOLO 2.0

REV.	Pag. 4
1	Di 4

- definendo ed aggiornando continuamente la presente “Politica di Responsabilità Sociale” e applicando tutti i requisiti della norma SA8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali attinenti;
- definendo in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- esaminando periodicamente l’efficacia del sistema ed apportando azioni correttive o preventive, se necessario, nell’ottica di un miglioramento continuo;
- documentando le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso la comunicazione dei risultati del Riesame sia all’interno che alle altre parti sociali interessate;
- assicurando che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e che sia definito un sistema di monitoraggio dell’efficacia del Sistema SA8000;
- nominando un rappresentante della direzione e favorendo la nomina di un rappresentante dei lavoratori per la SA8000;
- selezionando e valutando i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
- pianificando e applicando azioni correttive adeguate a seguito dell’individuazione di non conformità.

Acquaviva delle Fonti, 15.05.2009

L’Amministratore Unico

Dott. F. Solazzo