

La Direzione Aziendale di G AND S SRL ha individuato nella Norma SA 8000, la normativa di riferimento per effettuare scelte e prendere decisioni inerenti la Responsabilità Sociale d'impresa. L'azienda ha sancito quali siano i principi etici ai quali si riferisce, dichiarando ufficialmente la decisione di ripudiare l'assunzione di bambini e giovani lavoratori (inferiori ai 18anni), l'utilizzo di lavoro obbligato, il ricorso a pratiche disciplinari violente, nonché ogni forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori. Tali principi contemplano altresì l'impegno a garantire luoghi di lavoro sicuri e salubri, libertà d'associazione e diritto alla contrattazione collettiva, orari di lavoro e retribuzione giusti ed adeguati. Questa condotta ha contribuito allo sviluppo dell'azienda e di tutto il territorio in cui essa opera. La convinzione nella validità del modello sopra esposto, ha portato alla promozione ed alla diffusione dei principi contenuti all'interno della stessa Norma SA 8000, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione, istituendo canali di comunicazione con tutte le parti interessate, diretti ad un coinvolgimento delle medesime; ciò al fine d'ottenere contributi per il miglioramento, che conducano progressivamente l'azienda e gli stessi stakeholder ad operare sempre e comunque nel rispetto dell'etica. Riconoscendo tale Norma quale strumento di miglioramento della propria struttura, la Pesaresi Giuseppe S.p.A. è costantemente impegnata a rispettare tutte le leggi locali, nazionali ed internazionali, applicabili in materia di sicurezza e tutela del lavoratore, oltre alle norme prevalenti del settore delle costruzioni e della carpenteria leggera ed altri requisiti sottoscritti con i sindacati e le varie parti interessate, nonché i principi dei seguenti strumenti internazionali: Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro -Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro); Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato); Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale); Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva); Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione -impiego e professione); Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale -norme minime); Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo); Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori); Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima); Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro); Convenzione ILO 159 (Reinserimento Professionale e occupazionale -persone disabili); Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali); Convenzione



ILO 177 (Lavoro a domicilio); Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private); Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile); Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità); Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro; Dichiarazione Universale dei Diritti Umani; Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali; Patto internazionale sui diritti civili e politici; Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino; Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne; Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale; Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani.

A quanto sopra dettagliato, l'azienda ha pubblicamente manifestato la propria intenzione e l'impegno a:

- non utilizzare né sostenere lavoro infantile (inteso come lavoro svolto da persone di età inferiore ai 16 anni);
- non ricorrere all'utilizzo del lavoro obbligato, garantendo al personale la piena libertà di scelta di proseguire o meno il rapporto di lavoro instaurato;
- garantire ai lavoratori luoghi di lavoro sicuri e salubri, adottando adeguate misure di prevenzione e protezione, minimizzando le possibilità che si verifichino incidenti sul luogo di lavoro;
- garantire al personale il diritto alla contrattazione collettiva e la piena libertà di aderire a sindacati;
- non attuare né sostenere nessuna forma di discriminazione o coercizione sul lavoro, sia essa riguardante l'assunzione, la remunerazione, l'accesso alla formazione, promozione licenziamento o pensionamento;
- non interferire con eventuali pratiche o principi esercitati dal personale derivanti da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica;
- non utilizzare né sostenere punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, né abusi verbali;
- rispettare quanto previsto dai C.C.N.L. applicabili in materia di orario di lavoro;
- garantire l'erogazione del salario previsto dal C.C.N.L.;
- permettere alle Parti Interessate di effettuare incontri ai fini della valutazione di conformità ai requisiti della norma SA8000;
- sviluppare il personale tramite formazione, informazione e addestramento, coinvolgendolo nelle scelte aziendali, perché le risorse umane sono considerate il vero motore della crescita aziendale;
- migliorare i processi di comunicazione con utenti, enti, fornitori, e con tutti i portatori di interesse, rendendo visibili all'esterno i propri impegni e i risultati raggiunti in campo sociale e della qualità, attraverso l'emissione annuale del Bilancio Sociale.