RODOLFI MANSUETO SPA consapevole dell'importanza dell'implementazione di un sistema di responsabilità sociale, definito secondo i parametri dello standard SA8000:2014, con l'obiettivo di favorire un modello partecipativo e di dialogo con il personale, evitare forme di discriminazione e/o di emarginazione, nonché favorire pari opportunità a tutto il personale, mantiene attivo un proprio sistema di gestione della responsabilità sociale.
La Direzione di RODOLFI MANSUETO SPA, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità si impegna, dunque, a garantire che tutte le attività dell'organizzazione vengano svolte nel rispetto dei requisiti della norma SA8000 e delle leggi nazionali vigenti ed applicabili al proprio settore di attività, nonché alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali ed alle loro interpretazioni (Convenzioni ILO, Raccomandazioni Convenzioni/Principi Guida delle Nazioni Unite in tema di discriminazione e diritti umani).
Per RODOLFI MANSUETO SPA ciò significa quanto esplicitato nei seguenti punti.

Lavoro Infantile

Assicurare un'adeguata protezione ai minori ed il diritto allo studio; come principio fondamentale: non assumere alle dipendenze o non accetta lavoratori in outsourcing giovani di età inferiore ai 18 anni. A tale scopo, tutto il personale aziendale ed i fornitori più importanti sono informati.

Lavoro Forzato o Obbligato

Esigere che tutti i dipendenti siano assunti in azienda di loro spontanea volontà; non applicare alcuna forma di coercizione per l'assunzione del personale e non sostenere alcun tipo di lavoro forzato o obbligato.

Salute e Sicurezza

Fornire un ambiente di lavoro pulito e sicuro; predisporre misure preventive adeguate per ridurre i rischi di incidenti e di infortuni causati dalle attività lavorative, minimizzando, per quanto è possibile, le cause dei rischi connessi con l'ambiente di lavoro e prevedendo opportune periodiche valutazioni dei rischi.
Fornire al personale adeguata formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza incluse le istruzioni specifiche alla mansione svolta.

Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

Rispettare il diritto di tutto il personale di formare organizzazioni sindacali di propria scelta, di aderirvi e di contrattare collettivamente. Assicurare che le rappresentanze del personale (ove nominate) non siano soggette a discriminazioni e abbiano accesso ai propri iscritti sul luogo di lavoro.

Discriminazione

Offrire pari opportunità a tutti i dipendenti e non attuare o favorire discriminazioni nelle assunzioni, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, nello sviluppo della carriera, nel pensionamento in base all'origine etnica, alla nazionalità, allo stato sociale, alla religione, all'inabilità fisica, al sesso, all'età, all'orientamento sessuale, all'appartenenza ad organizzazioni sindacali o all'affiliazione politica.

Pratiche Disciplinari

Non attuare o sostenere alcun tipo di coercizione fisica o mentale, alcun abuso verbale, alcuna forma di punizione corporale o tramite l'assegnazione di lavori pesanti; non consentire un comportamento, inclusi i gesti, il linguaggio ed il contatto fisico, che implichi coercizione, minaccia, abuso o sfruttamento.
Sviluppare e mantenere eque procedure per la gestione delle segnalazioni dei dipendenti e dei provvedimenti disciplinari.

Orario di Lavoro

Garantire al proprio personale orari di lavoro conformi ed adeguati alla legislazione vigente in materia ed allo standard di settore; non richiedere straordinari non volontari o comunque superiori a quanto previsto dal CCNL di riferimento (fatto salvo per rispondere a esigenze di mercato).

Retribuzione

Assicurare che gli stipendi siano pari o superiori al minimo legale o contrattuale e che siano sempre sufficienti a soddisfare i bisogni primari e fornire un guadagno aggiuntivo.
Garantire al proprio personale una retribuzione adeguata alle mansioni ricoperte, conforme al monte ore svolto ed alle indicazioni del CCNL di riferimento, ostacolando il "lavoro in nero" ovvero accordi di falso apprendistato finalizzati a sottrarre RODOLFI MANSUETO SPA dagli obblighi fissati dalle leggi e dai regolamenti in tema di lavoro e sicurezza sociale.

Formazione Etica

Attuare un adeguato piano di formazione per tutto il personale in tema di Responsabilità Sociale, che tenga conto della valutazione dei rischi.

Gestione dei Fornitori

Stabilire e mantenere procedure appropriate per valutare e selezionare i principali fornitori e subfornitori in base alla loro capacità di soddisfare gli standard RODOLFI MANSUETO SPA in materia di politica e principi sociali e di dimostrare ragionevolmente che questi standard sono costantemente soddisfatti. A tale scopo vengono inviati questionari valutativi ai fornitori e, ove necessario, effettuate verifiche ispettive.

Monitoraggio e Miglioramento

Tenere sotto controllo l'attuazione delle politiche e dei requisiti dello standard SA8000, adottando adeguati trattamenti / azioni correttive e/o preventive dei rilievi.
Predisporre idonei strumenti volti al coinvolgimento delle parti interessate.
Rodolfi Mansueto assicura il soddisfacimento di tutti i requisiti SA8000 ed. 2014 tramite la valutazione del rischio con aggiornamento semestrale e le successive azioni di adeguamento, miglioramento e controllo della effettiva implementazione sotto l'accurato controllo del SPT.
Dare visibilità alle azioni intraprese in tema di Responsabilità Sociale, garantendo l'accessibilità al proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale alle parti interessate perseguendo i propri obiettivi per la Responsabilità Sociale misurabili e quantificabili, nell'ottica del miglioramento continuo delle proprie performance.

È possibile inviare eventuali segnalazioni / reclami ai seguenti indirizzi:

- All'Organismo di Certificazione:
  SGS ICS Italia S.r.l.
  Via Caldera, 21
  Milano, Lombardia, 20153 Italia
  E-mail: sa8000@sgs.com
- All'Organismo di Accreditamento:
  SAAS Social Accountability Accreditation Services
  15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036
  Tel: (212) 391-2106 – Fax: (212) 684-1515
  E-mail: saas@saasaccreditation.org

Ozzano Taro, 19/09/2025

La Direzione