

La AXA S.r.l., con il presente documento, intende dichiarare la propria Politica / impegno aziendale in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative.

La presente politica è ispirata ai valori etici della AXA S.r.l. che ha deciso volontariamente di conformarsi agli obblighi della norma internazionale SA8000:2014 e ai provvedimenti ad essa correlati, riconoscendo i propri obblighi nei confronti di tutte le parti interessate che operano all'interno e all'esterno dell'Organizzazione. Il presente documento è stato scritto, e tradotto nelle lingue maggiormente parlate per renderlo comprensibile a tutti i nostri lavoratori, senza esclusione alcuna, per consentire a tutti di conoscere, condividere e rispettare gli impegni presi dalla Direzione. Il documento è esposto nei luoghi di lavoro, e disponibile a tutti.

L'Alta Direzione si impegna ad assicurare che tutta l'Organizzazione:

rispetti i requisiti del Codice Etico e delle altre normative nazionali e internazionali (SA8000:2014) in materia di rispetto dei diritti umani, in coerenza con i criteri relativi al non impiego di lavoro infantile o di lavoro forzato e obbligato, al mantenimento di condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro, alla libertà d'associazione e al diritto alla contrattazione collettiva, all'assenza di pratiche discriminatorie o coercitive/violente, alla definizione di un orario di lavoro e di una retribuzione equa e sufficiente a garantire la sussistenza del personale;

disponga e possa liberamente comunicare con un rappresentante che assicuri il rispetto dei requisiti della norma SA8000:2014 e degli strumenti internazionali elencati nella sezione II della stessa norma

disponga e possa liberamente comunicare con un rappresentante per i lavoratori, con il compito di facilitare il dialogo tra il personale e la direzione; raccogliere eventuali segnalazioni di inosservanza dei principi di responsabilità sociale; promuovere soluzioni per il miglioramento continuo.

disponga di un Sociale Performance Team per applicare tutti gli elementi di SA8000

si impegni, attraverso il lavoro di tecnici interni a valutare periodicamente il proprio impegno in termini di requisiti etici e in considerazione dei cambiamenti nella legislazione, a pianificare e poi a svolgere le attività necessarie per migliorare continuamente le prestazioni aziendali in termini di Responsabilità Etica e Sociale;

disponga di un Sistema di gestione della Responsabilità Etica e Sociale che includa e non si limiti a: definire ruoli, responsabilità e autorità, promuovere programmi di formazione del personale di nuova assunzione o riassegnazione, e programmi di sensibilizzazione ai temi etici. Un sistema di gestione, che sia semplice ed efficace, ed anche documentato, implementato, aggiornato costantemente, comunicato ed accessibile a tutto il personale, amministratori, dirigenti, funzionari, supervisor

dia sviluppo, compatibilmente con le risorse a disposizione, a tutti i mezzi di comunicazione sia interna che esterna, per promuovere lo spirito di gruppo e di appartenenza all'organizzazione, favorire la condivisione dello standard etico aziendale e riducendo eventuali incomprensioni e conflittualità fra gli stakeholder: (clienti, fornitori, subfornitori, lavoratori, mass-media, enti pubblici, parti sociali).

Rilevi l'adesione ai principi etici anche da parte dei fornitori e faccia un ragionevole sforzo per assicurare che i principi della norma siano stati compresi e rispettati anche nella loro sfera di influenza.

Lecce, 31.05.2024



A tutti i lavoratori

COSTITUZIONE DEL SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT) ai sensi della norma SA8000:2014

In relazione all'adeguamento dell'edizione 2014 dello Standard SA8000, Vi comunichiamo che è stato istituito il Social Performance Team (SPT) composto da:

- CORVAGLIA Giampiero – Alta Direzione
- SUNNA Marcella – Rappresentante del Sistema ai fini SA8000;
- MANNA Piero – Rappresentante Sindacale Aziendale;

Il Social Performance Team dovrà:

- condurre periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard;
- suggerire al Senior Management le azioni di miglioramento per affrontare i rischi individuati;
- monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo la conformità allo Standard, l'attuazione delle azioni pianificate e l'efficacia delle modalità adottate;
- collaborare con le altre aree dell'organizzazione per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard;
- facilitare la conduzione di audit interni periodici e predisporre rapporti per il Senior Management sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese;
- organizzare incontri periodici per riesaminare il percorso fatto ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.

Lecce, 31 Maggio 2024