

## POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

La Dusty alla luce del contesto istituzionale, economico, politico e sociale ove si trova ad operare, riconosce la grande importanza della dimensione sociale dell'impresa e delle responsabilità che ne conseguono, per tale motivo persegue al proprio interno, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica, la piena realizzazione dei requisiti richiesti dallo standard SA8000:2014.

Ciò significa il convinto riconoscimento della decisiva importanza di una corretta e trasparente gestione del patrimonio umano e la sensibilizzazione dell'intera organizzazione, del management, dei fornitori/subappaltatori, del personale dipendente e dei collaboratori esterni, al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nello standard SA8000:2014.

L'obiettivo della Dusty è rivolto a conformarsi e rispettare tutti i punti e gli strumenti internazionali richiamati dallo standard SA8000:2014, rispettare le leggi nazionali ed ogni altra legge applicabile in tema di responsabilità sociale e adottare, mantenere, aggiornare e rendere disponibile la propria politica per la Responsabilità Sociale.

La Dusty si impegna ad implementare tutti i requisiti dello standard SA8000:2014, a promuovere un ambiente di lavoro sano, cooperativo e piacevole attraverso la promozione di una cultura di miglioramento continuo che mira al benessere e alla crescita intellettuale dei dipendenti.

La Dusty si impegna a mantenere un ambiente di lavoro sicuro, salubre, non discriminatorio e promuove l'individuo e l'abilità dei dipendenti.

La struttura della responsabilità della Dusty e tutte le sue iniziative sono impegnate per realizzare un ambiente positivo e costruttivo.

La Dusty rispetta tutte le altre norme nazionali e altri regolamenti e requisiti sociali ed etici del cliente, scoraggiando tutti i tipi di lavoro forzato e di discriminazione.

La Dusty nella sua politica per la Responsabilità Sociale si impegna a:

- rispettare la normativa vigente nazionale, le convenzioni e le raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU – United Nations Organization;
- rigettare le pratiche che violino i diritti umani in generale e quelli del lavoratore in particolare (procedure disciplinari che comprendano punizioni corporali e/o coercizioni mentali o fisiche, lavoro minorile, lavoro obbligato, discriminazione sul posto di lavoro) e l'adozione di procedure e modalità comportamentali rispettose di tali diritti (libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, equa retribuzione, tutela della salute e della sicurezza);

- non impiegare bambini e giovani lavoratori e conservare la documentazione necessaria come prova verificabile dell'età dei lavoratori;
- non ricorrere, né sostenere, l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato e non richiedere al personale depositi in denaro o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro;
- non intraprendere e rimuovere eventuali pratiche discriminatorie e disparità di trattamento in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera, nella cessazione o pensionamento in base a razza, origine nazionale o territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che possa dar luogo a discriminazione.
- non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento e a non utilizzare, né dare sostegno, a pratiche di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali;
- garantire una retribuzione regolare e conforme a quanto definito dal CCNL, in grado di assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza dignitosa;
- garantire l'orario di lavoro rispettando la legge applicabile, in ogni caso, non più di 40 ore settimanali con almeno un giorno libero per ogni sette giorni e gli straordinari volontari non devono essere superiori a 9 ore settimanali;
- promuovere il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive;
- assicurare al personale regolare formazione in materia di responsabilità sociale e di sicurezza, pianificando la stessa ad intervalli regolari ed in ogni caso ci siano nuove assunzioni;
- fornire ai dipendenti ambienti di lavoro puliti, sicuri e salubri, minimizzando, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro;
- nominare un Social Performance Team ed un Comitato per la Salute e Sicurezza che si impegni ad identificare ed affrontare tutti i rischi legati all'ambiente di lavoro e delle parti interessate, a mantenere attiva la conformità del sistema di gestione allo standard SA8000, individuare e riesaminare gli obiettivi ed i risultati; mantenere adeguata la politica per la responsabilità sociale; comunicare i requisiti SA8000 a tutto il personale ed in particolare, alle funzioni che influenzano maggiormente le tematiche della responsabilità sociale;
- rispettare il diritto di tutto il personale a formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e contrattare collettivamente, garantendo che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazione e che possano comunicare con i propri iscritti nel luogo di lavoro, nelle forme previste da CCNL e da altri accordi in essere;
- impegnare a fare affari rispettosi dell'ambiente e dell'inquinamento atmosferico migliorando continuamente le proprie pratiche ecologiche e promuovendo tutti gli sforzi verso l'efficienza, l'equità e l'utilizzo ottimale delle risorse idriche disponibili;

- comunicare, verificare e coinvolgere tutti i fornitori di beni, attività e di servizi ed i subappaltatori al loro impegno nei confronti della responsabilità sociale confermandosi a tutti i requisiti dello standard SA8000:2014;
- effettuare periodica attività di monitoraggio interno ed esterno verso i fornitori/subappaltatori e di miglioramento continuo delle condizioni generali di gestione e valorizzazione del patrimonio umano;

La Dusty ritiene che tutto ciò, possa contribuire in maniera decisiva a migliorare le condizioni generali di gestione e di valorizzazione del patrimonio umano e, a tale scopo, si impegna a far pervenire a tutte le parti interessate (dipendenti, management, fornitori, clienti, opinione pubblica, mondo finanziario, sindacati, autorità pubbliche ed ONG) un forte messaggio volto alla conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti previsti dalla norma SA8000:2014.

Di seguito si riportano i riferimenti di **SGS ITALIA S.p.A.** l'organismo di certificazione scelto per il nostro percorso di responsabilità sociale, i riferimenti del **SAI**, l'Ente che ha elaborato lo standard, e del **SAAS**, l'Ente di accreditamento degli organismi di certificazione in ambito SA8000:

**SGS ITALIA S.p.A.** - Via Caldera, 21 Milano, Lombardia, 20153 Italia e-mail: sa8000@sgs.com

**SAI** - Social Accountability International 15 West 44th Street | New York, NY 10036 Phone: 212-684-1414 | Fax. 212-684-1515 e-mail: info@sa-intl.org

**SAAS** - Social Accountability Accreditation Services 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 tel: (212) 391-2106 fax: (212) 684-1515 saas@saasaccreditation.org

Catania (CT), 29/10/2019

**Senior Management**

Maria Rosa Pezzino de Geronimo

