



# Politica per la Responsabilità Sociale

PISA (PI), 15.01.2024

## PREMESSA

Il presente documento formalizza ufficialmente la Politica per la **Responsabilità Sociale (CSR)** della LANDI di Chiarugi S.r.l..  
Esso non definisce obiettivi concreti da realizzare, ma piuttosto fornisce le direttive di base per stabilire e riesaminare gli obiettivi stessi. La Politica viene esposta internamente allo stabile ed agli uffici dell'organizzazione, comunicata e spiegata a tutto il personale aziendale. La Politica viene resa disponibile al pubblico ed alle parti interessate, mediante pubblicazione sul sito Internet dell'organizzazione. La Politica viene periodicamente riesaminata in occasione dei "Riesami della Direzione", circa la sua adeguatezza, ed eventualmente riadeguata alle esigenze della LANDI di Chiarugi S.r.l..

## IMPEGNI STABILITI

La presenza di parti interessate ("Stakeholders") sempre più consapevoli ed attente alla Responsabilità Sociale (CSR) ha comportato una attenzione sempre maggiore verso la stessa da parte dell'organizzazione.

Per conseguire adeguate prestazioni e risultati in termini di Responsabilità Sociale (CSR), la Direzione della LANDI di Chiarugi S.r.l. ha deciso di strutturare il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale (CSR) basandosi sulla norma SA 8000.

Le Direttive stabilite dalla LANDI di Chiarugi S.r.l. possono essere riassunte nei seguenti punti:

1. **Rispettare tutta la Legislazione Vigente Applicabile** alla LANDI di Chiarugi S.r.l., incluse le Leggi relative alla CSR.
2. **Migliorare continuamente l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia** del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale (CSR).
3. **Non attuare né favorire il lavoro infantile o lavoro forzato.**
4. **Fornire al proprio personale un ambiente di lavoro pulito, sicuro ed idoneo** a prevenire rischi di infortuni e/o incidenti.
5. **Rispettare, senza ostacolare in alcun modo, il diritto di associazione o contrattazione collettiva** dei propri dipendenti.
6. **Non attuare né favorire alcuna forma di discriminazione di genere, di colore o di posizione sociale** fra il proprio personale.
7. **Non adottare né favorire pratiche disciplinari** quali punizioni corporali, coercizione mentale o fisica o abusi verbali.
8. **Non intraprendere alcun tipo di "azione punitiva"** nei confronti del personale che sollevi problematiche, rilievi o questioni di Responsabilità Sociale (CSR).
9. **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"** e retribuire gli stessi con stipendi superiori a quelli adottati per il normale orario di lavoro;
  - **una retribuzione adeguata** alle mansioni ricoperte, ostacolando in tutti i modi possibili il "lavoro in nero";
  - **un'adeguata formazione e sensibilizzazione** anche in termini di Responsabilità Sociale.
10. **Adottare un adeguato trattamento e/o azioni correttive** per i rilievi mossi dai propri dipendenti o dalle parti interessate in merito alla Responsabilità Sociale (CSR).
11. **Valutare e selezionare i propri fornitori e subfornitori** sulla base della loro capacità a soddisfare o meno i requisiti di CSR.
12. **Se contrattualmente previsto, garantire alle parti interessate accesso alla propria struttura** o a quella dei propri fornitori per le Verifiche di Responsabilità Sociale (CSR).
13. **Comunicare esternamente le prestazioni ottenute** in termini di Responsabilità Sociale (CSR).

La Direzione Generale

Stefano Chiarugi

Per segnalazioni:

SGS Italia S.p.A.  
Via Caldera, 21 - 20153 Milano, Italia  
Tel: +39 2 70 12 46 30  
Email: [sa8000@sgs.com](mailto:sa8000@sgs.com)

Social Accountability Accreditation Services (SAAS)  
9 East 37 th Street, 10th Floor – New York, NY 10016  
Tel: +(212) 391-2106 Fax: +(212) 684-1515  
Email: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)