

POLITICA SOCIALE

Il/La sottoscritto/a Elena Crosa, Legale Rappresentante dell'azienda Iride Srl Unipersonale, con sede legale in Via Silvio Colli, 41 – 13811 Andorno Micca (BI), riconosce che il rispetto dei diritti umani e sociali fondamentali costituisce un valore imprescindibile per il proprio operato e un pilastro della propria cultura aziendale.

L'azienda si impegna pertanto ad assicurare che tutte le attività produttive e gestionali vengano svolte nel pieno rispetto dei principi di etica, equità, legalità e dignità del lavoro, in conformità con le principali Convenzioni dell'International Labour Organization (ILO), con la legislazione nazionale e con le condizioni previste dalla contrattazione collettiva di riferimento.

1.1 Diritti umani e dei lavoratori

L'azienda si impegna a rispettare, tutelare e promuovere la legislazione in vigore a tutela dei diritti umani e dei lavoratori, ed in particolare a:

- **Non ricorrere al lavoro forzato o obbligato:** Nessun lavoratore deve essere costretto a lavorare sotto minaccia di sanzioni, con l'uso della forza o di intimidazioni. I lavoratori possono porre fine volontariamente al proprio rapporto di lavoro, dopo un ragionevole preavviso, e non sono tenuti a depositare cauzioni o documenti di identità presso il datore di lavoro o presso terzi. I lavoratori sono liberi di lasciare il posto di lavoro al termine del proprio turno e non sono tenuti a pagare compensi o altri costi per l'assunzione o il mantenimento del posto di lavoro. I lavoratori non sono costretti a utilizzare l'alloggio o il trasporto forniti dall'azienda;
- **Non ricorrere al lavoro infantile:** L'azienda non impiega bambini di età inferiore a quella prevista dalle leggi nazionali per l'accesso al lavoro o a quella prevista per la scuola dell'obbligo, e comunque inferiore a 15 anni (o 14 anni nel caso di paesi in via di sviluppo ai sensi della Convenzione 138 dell'ILO). Qualora un bambino di età inferiore all'età minima stabilita fosse impiegato in azienda, questa adotterà tutte le misure appropriate per allontanare il bambino dal posto di lavoro e per garantire un rimedio adeguato, compreso il sostegno attivo all'accesso all'istruzione;
- **Tutelare i giovani lavoratori:** I giovani lavoratori (con età inferiore a 18 anni) non vengono impiegati durante le ore notturne o in condizioni che ne compromettano la salute, la sicurezza o l'integrità morale e/o che danneggino il loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale. I giovani lavoratori non lavorano per più di 8 ore al giorno o per un numero di ore superiore al limite legale nazionale applicabile. I giovani lavoratori non svolgono ore di lavoro straordinario e possono godere di un periodo minimo consecutivo di riposo di 12 ore, oltre ai consueti giorni di riposo settimanale. Viene comunque consentito l'accesso alla formazione continua o a opportunità educative aggiuntive, come la formazione professionale o tecnica;
- **Astenersi dal praticare e non tollerare discriminazione, molestie e violenza.** L'azienda non adotta, sostiene o tollera discriminazioni nell'occupazione, inclusi reclutamento, assunzione, opportunità di formazione, condizioni di lavoro, incarichi di lavoro, retribuzione, benefits, promozioni, disciplina, licenziamento o pensionamento sulla base di sesso, identità di genere, età, religione, stato civile, stato genitoriale, razza, casta, background sociale, malattie, disabilità, gravidanza, origine etnica e nazionale, nazionalità, appartenenza a organizzazioni dei lavoratori compresi i sindacati, affiliazione politica, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica personale. L'azienda promuove un

ambiente privo di molestie e violenza, in cui tutti gli individui siano trattati con rispetto e dignità e incoraggia la segnalazione anonima di abusi o trattamenti duri. L'azienda tratterà e approfondirà con serietà tutte le accuse di discriminazione, violenza e molestie, applicando, se del caso, misure disciplinari, fino al licenziamento nei confronti degli autori di tali azioni. Le procedure disciplinari adottate dall'azienda sono scritte e comunicate a tutti i lavoratori;

- **Raggiungere la parità di genere.** L'azienda offre pari opportunità a tutti gli individui, indipendentemente dal loro genere, identità di genere e orientamento sessuale, per tutti gli aspetti della formazione e dello sviluppo professionale e personale. L'azienda si impegna a raggiungere la parità di genere attraverso procedure e pratiche di reclutamento, promozione e remunerazione eque, giuste e trasparenti. L'azienda tutela da discriminazioni, licenziamenti e rallentamenti nella carriera le donne incinte, le madri e i loro figli, compresa la loro salute e sicurezza, i lavoratori con responsabilità familiari;
- **Rispettare il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva.** L'Azienda non interferisce con, ostacola o impedisce il diritto dei lavoratori di aderire o formare sindacati o associazioni di lavoratori di propria scelta e di contrattare collettivamente. L'azienda si impegna a rispettare gli accordi di contrattazione collettiva e a consentire ai rappresentanti dei lavoratori l'accesso al luogo di lavoro per svolgere le loro funzioni di rappresentanza;
- **Assicurare condizioni di lavoro sicure e salubri.** L'azienda adotta misure adeguate e implementa sistemi per prevenire incidenti, infortuni e malattie associati alle attività lavorative o che si verificano durante il lavoro, riducendo al minimo, per quanto ragionevolmente praticabile, le cause dei pericoli inerenti all'ambiente di lavoro. L'azienda fornisce una protezione speciale in relazione alla salute e alla sicurezza a categorie vulnerabili di lavoratori quali – ma non limitate a – giovani Lavoratori, neomamme e future mamme e persone con disabilità. L'azienda fornisce adeguate protezioni contro gli incendi e garantisce la resistenza, la stabilità e la sicurezza degli edifici e delle attrezzature, comprese le strutture residenziali ove previste;
- **Riconoscere la giusta retribuzione:** I salari e i benefit che l'azienda corrisponde per il regolare orario di lavoro soddisfano, come minimo, gli standard legali nazionali o gli standard di riferimento del settore, a seconda di quale sia il più elevato. In ogni caso, i salari dovrebbero sempre essere sufficienti a soddisfare i bisogni primari e a fornire un reddito discrezionale. L'azienda corrisponde una maggiorazione per il lavoro straordinario. Il salario corrisposto in modo corretto e puntuale, anche grazie alla registrazione accurata degli orari tramite timbratrice;
- **Rispettare la normativa sull'orario di lavoro:** L'azienda si impegna affinché l'orario di lavoro sia conforme alle leggi nazionali, agli accordi di contrattazione collettiva e agli standard di riferimento del settore, a seconda di quale offra maggiore protezione per i lavoratori. Ai lavoratori non è richiesto di lavorare più di 8 ore al giorno o 48 ore settimanali su base regolare (esclusi gli straordinari), e sono garantiti i riposi giornalieri e settimanali. Lo straordinario è volontario, non deve superare le 12 ore settimanali e non è richiesto su base regolare;
- **Astenersi da contratti di lavoro precari:** L'azienda si impegna ad istaurare rapporti di lavoro riconosciuti e stabiliti in conformità con la legislazione nazionale e con le norme internazionali sul lavoro. L'azienda si astiene dal fare ricorso a contratti di sola manodopera, subappalti, accordi di lavoro a domicilio, programmi di apprendistato in cui non esiste un reale intento di impartire competenze o fornire lavoro regolare, uso eccessivo di contratti di lavoro stagionali o a tempo determinato, al fine di eludere gli obblighi nei confronti dei dipendenti ai sensi delle leggi e dei regolamenti sul lavoro o sulla previdenza sociale derivanti dal regolare rapporto di lavoro;

- **Garantire la parità di trattamento dei lavoratori immigrati:** L'azienda si astiene dall'attuare trattamenti discriminatori nei confronti di lavoratori immigrati rispetto ai lavoratori locali. L'azienda non sottrae ai lavoratori immigrati i documenti di viaggio e fornisce loro un contratto di lavoro scritto in una lingua comprensibile al lavoratore medesimo con informazioni chiare sui termini e le condizioni di lavoro. Nel caso in cui l'azienda fornisca a tali lavoratori vitto, alloggio, trasporto o altri servizi, questi devono essere forniti a una tariffa non superiore alla tariffa di mercato;
- **Garantire la parità di trattamento dei lavoratori a domicilio:** L'azienda si astiene dall'attuare trattamenti discriminatori nei confronti di lavoratori a domicilio rispetto a coloro che lavorano presso lo stabilimento aziendale. L'azienda si impegna ad offrire ai lavoratori a domicilio le stesse tutele e gli stessi trattamenti riservati a coloro che lavorano presso lo stabilimento aziendale;
- **Tutelare le minoranze:** L'azienda si impegna a rispettare i diritti umani degli individui appartenenti a specifici gruppi o popolazioni a rischio di particolare vulnerabilità e in relazione ai quali esiste una protezione particolareggiata, comprese le popolazioni indigene, le donne, le minoranze nazionali o etniche, religiose e linguistiche, i bambini, le persone con disabilità e i lavoratori immigrati e le loro famiglie.

L'azienda richiede a tutto il personale di dare il proprio contributo per il rispetto dei diritti umani, astenendosi dall'assumere comportamenti che siano in contrasto con la Politica aziendale, vigilando sugli abusi che dovessero verificarsi in azienda, interrompendo immediatamente eventuali comportamenti contrari a tali diritti e adottando tutte le necessarie misure precauzionali, di propria competenza, al fine di prevenire rischi per la salute e la sicurezza propria e delle altre persone nonché incidenti in azienda.

Impegni organizzativi

Per assicurare l'effettiva attuazione dei principi sopra elencati, l'azienda si impegna a:

- **Nominare un Responsabile per la Responsabilità Sociale**, incaricato di monitorare la conformità ai requisiti sociali e di attuare le misure necessarie al loro mantenimento e miglioramento continuo;
- **Informare e formare tutto il personale** sui contenuti del presente documento e sui requisiti sociali minimi previsti sia dalla normativa vigente sia dagli standard di riferimento adottati dall'azienda (es. GOTS e/o RWS);
- **Conservare registrazioni aggiornate** relative a nominativo, età, orario di lavoro e retribuzione di ciascun dipendente;
- **Garantire la rappresentanza interna** dei lavoratori attraverso la possibilità di nominare un proprio rappresentante per gli aspetti di Responsabilità Sociale, in dialogo costante con la Direzione;
- **Gestire in modo trasparente i reclami**, registrando le segnalazioni provenienti dal personale o da terze parti, adottando azioni correttive e conservando evidenza documentale del processo;
- **Tutela dei segnalanti**, impegnandosi ad astenersi da qualsiasi forma di discriminazione o misura disciplinare nei confronti di chi fornisca informazioni relative al rispetto dei criteri sociali.

Iniziative e azioni recentemente attuate

In coerenza con questi principi, Iride ha recentemente rinnovato il contratto integrativo aziendale con l'obiettivo di offrire maggiori opportunità di tutela e beneficio per i propri dipendenti, anche attraverso l'accesso a sgravi fiscali previsti dalla normativa vigente. A partire dal 2025, inoltre, l'azienda ha introdotto buoni pasto del valore di 5 euro per ogni giornata di presenza, riconosciuti per tutto l'anno come misura concreta a sostegno del reddito e della qualità della vita dei lavoratori.

Al termine di ogni anno, in funzione dell'andamento aziendale, viene riconosciuto un contributo di welfare, volto a valorizzare l'impegno delle persone e a promuovere il benessere complessivo dei dipendenti e delle loro famiglie.

ANDORNO MICCA, 04/06/2026

Timbro e firma

IRIDE SRL - Unipersonale
Via Silvio Colli, 41
13811 Andorno Micca (Bi)
P.IVA e C.F. 02540770027
Tel 015.473518 - fax 015.473474
info@iride-srl.net

