



F.lli FEGATILLI srl

Opuscolo informativo sulla norma responsabilità sociale

(rev. 1 del 19.01.2026)



Cos'è un sistema di gestione per la responsabilità sociale ?

UN INSIEME DI REQUISITI DI COMPORTAMENTO ETICO, CHE L'AZIENDA DEVE RISPETTARE, ORGANIZZANDOSI PER MIGLIORARE IL PROPRIO STANDARD.

I requisiti sono:

- **diritti umani**
- **lavoro infantile**
- **lavoro forzato e obbligatorio**
- **salute e sicurezza sul lavoro**
- **libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

- **discriminazione**
- **procedure disciplinari**
- **orario di lavoro**
- **retribuzione**
- **mission e vision aziendale**



FRATELLI FEGATILLI SRL ha introdotto un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme alla norma SA 8000 e alla PAS 24000, che include:

- **una politica per la responsabilità sociale**
- **la procedura di Gestione delle segnalazioni che i lavoratori possono usare per segnalare, anche in maniera anonima, eventuali problematiche o suggerimenti inerenti i punti della norma SA 8000 e della PAS 24000**
- **le linee guida etiche (descritte di seguito)**

FRATELLI FEGATILLI SRL ha nominato Luca Fornaini come Responsabile del sistema di gestione e come Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale che, indipendentemente da altri compiti, hanno la funzione di assicurare il rispetto dei requisiti della norma SA 8000 e della PAS 24000.

Il sistema prevede anche la figura del Rappresentante dei lavoratori per la responsabilità sociale (nominato a seguito di elezioni tra i lavoratori) che ha il compito di facilitare le relazioni con la direzione su questi aspetti. Per dettagli sul nominativo si rimanda alla specifica comunicazione in merito mentre sulle

modalità con cui si può contattare si rimanda alla procedura di gestione delle segnalazioni.

Linee guida etiche

DIRITTI UMANI

L'azienda:

- **si impegna a non violare diritti umani con le attività aziendali;**
- **attuа una procedura per tenere sotto controllo l'impatto delle attività aziendali (anche dei fornitori e delle parti interessate) sulla violazione dei diritti umani**
- **rispetta la legislazione italiana e internazionale in materia di diritti umani**

LAVORO INFANTILE

L'azienda:

- **si impegna a non utilizzare né favorire il lavoro infantile**
- **rispetta la legislazione italiana in materia di tutela dei minori.**

- **Controlla inoltre i propri fornitori, affinché operino in conformità al requisito della norma, pena l'esclusione dall'albo dei fornitori**
attua, in presenza di bambini nei luoghi di lavoro, una specifica procedura

LAVORO FORZATO E OBBLIGATORIO

L'azienda non usufruisce di lavoro forzato o obbligatorio, non richiede al personale il deposito di somme o documenti di identità all'inizio dell'impiego, né trattiene parti di stipendio, benefits o proprietà, né impedisce in altro modo il recesso dal contratto di lavoro.

Per quanto concerne la disciplina del recesso dal rapporto di lavoro si rinvia a quanto previsto nel CCNL di riferimento, per modalità e tempi di preavviso.


SALUTE E SICUREZZA

L'azienda:

- **mette a disposizione un ambiente di lavoro salubre e sicuro**
- **si sforza di prevenire gli incidenti e le malattie sul lavoro, attraverso l'applicazione delle leggi vigenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**
- **provvede periodicamente alla formazione del personale in materia di sicurezza**

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'azienda:

- garantisce il diritto del personale a svolgere attività sindacale
- garantisce che i rappresentanti sindacali non siano fatti oggetto di discriminazione e possano comunicare con i lavoratori sul posto di lavoro
-  ● garantisce che i lavoratori possano riunirsi, nei locali aziendali, fuori dall'orario di lavoro o durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, regolarmente retribuite.

DISCRIMINAZIONE

L'azienda applica il principio della “non discriminazione” inerente:

- Razza
- Nazionalità
- Origine Sociale
- Religione
- Disabilità
- Sesso
- Preferenze sessuali
- Età
- Chi collabora in occasione delle verifiche dell'ente certificatore
- Chi segnala eventuali problematiche alla direzione o ai rappresentanti del Sistema di Gestione

- Appartenenza ai sindacati
- Affiliazione/pensiero politico
- Chi ricopre il ruolo di Rappresentante dei lavoratori
- precedenti responsabilità famigliari, status maritale

o su qualsiasi altra condizione che possa dar adito a discriminazione.

Garantisce pari opportunità su assunzione, retribuzione, accesso all'addestramento, promozioni e licenziamento.

I lavoratori possono manifestare liberamente le proprie opinioni politiche, religiose, sindacali.

L'azienda si impegna ad impedire ogni forma di molestia sessuale e morale (mobbing).

Il principio della "non discriminazione" si applica nei confronti dei fornitori ed in generale di tutte le parti interessate.

PROCEDURE DISCIPLINARI

All'interno dell'azienda non vengono attuate pratiche di punizioni corporali, coercizione, mentale o fisica, né abusi verbali e l'azienda si impegna a riservare al personale un trattamento dignitoso e rispettoso.

Per le norme disciplinari si fa riferimento a quanto contenuto nel CCNL di riferimento, che è disponibile negli uffici amministrativi.



Lo specifico contratto nazionale applicato, è indicato

nella casella denominata CCNL, nella parte superiore della busta paga.

ORARIO DI LAVORO

Il normale orario di lavoro è definito entro le 40 ore settimanali

Vi è almeno un giorno di riposo settimanale

Il lavoro straordinario/supplementare è volontario e retribuito con le maggiorazioni previste dai CCNL e non può essere richiesto su base regolare

L'orario di lavoro è conforme a quanto previsto nel CCNL di riferimento

Le ferie ed i permessi possono essere richiesti dal personale rivolgendosi ai propri responsabili e utilizzando le modalità previste

RETRIBUZIONE

La composizione dei salari è chiaramente spiegata ai lavoratori

Non si applicano riduzioni salariali per motivi disciplinari, salvo le casistiche previste dai CCNL

L'azienda non utilizza alcuna forma di lavoro nero.

**L'azienda non stipula contratti consecutivi a breve termine.
Il pagamento degli stipendi avviene secondo le modalità scelte dal lavoratore (bonifico bancario, assegni).
Ogni eventuale assunzione di nuovo personale rispetterà i principi sopra enunciati.**

MISSION E VISION AZIENDALE

L'azienda:

- si impegna a non compiere atti, diretti o indiretti, di corruzione, estorsione, appropriazione indebita;**
- non divulga false dichiarazioni relativamente ai dati delle sue attività dei suoi bilanci e della sua catena di fornitura;**
- inserisce nell'etica aziendale non avere conflitti di interesse, evitare posizioni dominanti sul mercato e attuare misure per garantire la riservatezza dei dati aziendali.**