Con il presente documento, la Direzione Aziendale intende informare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e di influenza dell'organizzazione di aver scelto di rispettare lo standard SA 8000 e pertanto di impegnarsi affinché l'impresa

a) *si adegui a tutti i requisiti dello standard citato*, compresi
   - la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
   - i Principi Guida delle Nazioni Unite su business e diritti umani;
   - le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti del bambino, sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne e sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razionale
   - i Patti internazionali sui diritti economici, sociali e culturali sui diritti civili e politici;
   - il Codice di condotta dell'ILO sull'HIV/AIDS e il mondo del lavoro;
   - le Convenzioni ILO su lavoro forzato, libertà sindacale e protezione del diritto sindacale, diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, uguaglianza di retribuzione, sicurezza sociale, definizione del salario minimo, rappresentanti dei lavoratori, età minima, sicurezza e salute sul lavoro, reinserimento professionale e occupazione e persone disabili, popoli indigeni e tribali, lavoro a domicilio, protezione della maternità, agenzie per l'impiego private e forme peggiori di lavoro minorile;
   - le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti eventualmente sottoscritti dall'organizzazione;

b) *non ricorra né dia sostegno all'utilizzo del lavoro infantile*;

c) qualora impieghi *giovani lavoratori non li occupi per più di 8 ore al giorno né in orario notturno*;

d) non esponga bambini o giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro;

e) non ricorra né dia sostegno all'utilizzo del lavoro forzato od obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni;

f) *non trattenga documenti d'identità in originale e non richieda al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro*;

g) non trattenga qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per l'organizzazione stessa;

h) *non applichi costi o commissioni relativi all'assunzione* a carico totale o parziale dei lavoratori;

i) garantisca che il personale abbia il *diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard e sia libero di porre fine al rapporto di lavoro*, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro;

j) *non ricorra o dia sostegno alla tratta di esseri umani*;

k) *rispetti il diritto del personale di formare, partecipare a e organizzare sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente* con l'organizzazione;

l) *non interferisca in nessun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva*;

m) garantisca che *i membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione* per il fatto di svolgere tali funzioni e che, al contrario, possano *avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro*;

n) *non ricorra o dia sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento*, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare a luogo a discriminazione;

o) *non interferisca con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze*, connessi a razza, origina nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione;

p) *non permetta alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e in tutti gli alloggi e altre strutture messe a disposizione* dall'organizzazione, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi;

q) *non sottoponga in alcun caso il personale a test di gravidanza o di verginità;*

r) *tratti tutto il personale con dignità e rispetto e non utilizzi o tolleri l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale* nei confronti del personale e non permetta *trattamenti duri o inumani;*

s) *rispetti le leggi vigenti, la contrattazione collettiva e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche* affinché la settimana lavorativa non ecceda in ogni caso le 48 ore, il personale abbia almeno un giorno libero dopo sei giorni consecutivi di lavoro, il lavoro straordinario sia volontario, non sia richiesto regolarmente e non superi le 12 ore settimanali, fatte salve le eccezioni ammesse dalla normativa applicabile e dalla contrattazione collettiva;

t) *rispetti il diritto del personale a percepire un salario dignitoso*, ossia sufficiente a soddisfare i bisogni primari

oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale;

u) *garantisca*

- *che la retribuzione ordinaria corrisponda almeno agli standard legali* o ai minimi di settore o alla contrattazione collettiva;
- *che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga*;
- *che salari e indennità siano corrisposti in conformità alla legge, in modo comodo per i lavoratori e che non siano in nessuna circostanza ritardati o limitati* con metodi quali voucher, pagherò cambiali o coupon;
- *che tutto il lavoro straordinario sia retribuito con una maggiorazione, come definito dalla normativa e dalla contrattazione collettiva*;
- *di non utilizzare accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi volti ad eludere obblighi di legge nei confronti del personale*;

v) *non applichi azioni disciplinari, licenzi o in alcun modo discrimini il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità a SA8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro*;

w) *nel caso di audit con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard, cooperi pienamente con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascun problema emerso nell'adeguamento allo Standard SA 8000*;

x) *prenda parte al coinvolgimento delle parti interessate per raggiungere una conformità sostenibile allo standard SA 8000*;

y) *attui un piano di formazione per tutto il personale per un'efficace applicazione dello Standard SA 8000*, in base ai risultati della valutazione dei rischi, e valuti periodicamente l'efficacia delle attività formative.

Carpenedolo, 23/02/2026

PALINGEO S.p.a.
Via A. Meucci, 26
25013 CARPENEDOLO (BS)
Tel. 030.9966560 - SDI: M5UXCR1
C.F. e P.IVA 02075900981