

Politica per la responsabilità sociale

La Direzione riconosce la responsabilità sociale come parte integrante della propria strategia e adotta il Sistema di Gestione Sociale conforme alla PAS 24000:2022. L'organizzazione si impegna a rispettare i diritti umani, a garantire condizioni di lavoro sicure ed eque, a promuovere la salute e la sicurezza, a tutelare l'integrità e l'etica aziendale e a sostenere la dignità di ogni lavoratore.

I nostri principi:

Diritti umani

- Viene effettuata un'analisi dei rischi relativi ai diritti umani;
- Le attività dell'organizzazione non devono causare impatti negativi sui diritti umani. Eventuali impatti sono affrontati e sanati;
- È istituito, attuato e mantenuto un processo di due diligence sui diritti umani per identificare, prevenire, mitigare e rendicontare gli impatti propri e dei fornitori, includendo meccanismi di rimedio efficaci.

Lavoro forzato

- Non è adottato, sostenuto o tollerato lavoro forzato o obbligatorio;
- Nessuna persona è obbligata a lavorare sotto minaccia di penalità o sanzioni;
- Non sono trattenuti documenti personali o beni di valore dei lavoratori e non è richiesto il loro deposito;
- Non sono richiesti depositi in denaro, garanzie o beni personali come condizione di impiego;
- È vietata ogni forma di schiavitù per debiti. Anticipi o prestiti, se disponibili, sono regolati da politica scritta chiara e non vincolano il lavoratore al rapporto di lavoro;
- Agenzie e appaltatori devono essere conformi alla legge applicabile, essere autorizzati quando richiesto, rispettare integralmente i requisiti sul lavoro forzato e sulle tariffe di reclutamento e non adottare pratiche fraudolente o corrotte;
- Non è limitata la libertà di movimento dei lavoratori né imposta la permanenza sul posto dopo l'orario.

Lavoro minorile

- L'età minima di lavoro è conforme alla legge applicabile, alle convenzioni internazionali o all'età di completamento della scuola dell'obbligo;
- Non sono impiegati minori di 18 anni in lavoro notturno o in condizioni pericolose;
- Esistono meccanismi di verifica dell'età per tutti i lavoratori e si mantengono registri validi;
- Programmi di formazione o apprendistato rispettano la legge e non comportano sfruttamento;
- Se si dovessero presentare dei casi, sono presenti procedure di tutela del minore documentate e verificate, ponendo al primo posto il superiore interesse del minore, con azioni per prevenirne il ripetersi;

Politica per la responsabilità sociale

Libertà di associazione

- I lavoratori hanno diritto di aderire o costituire sindacati o altre organizzazioni di lavoratori e di contrattare collettivamente secondo la legge e non vengono discriminati per la loro appartenenza a tali associazioni;
- I rappresentanti regolarmente eletti hanno accesso al luogo di lavoro per svolgere le funzioni secondo la legge;
- In assenza di tutele legali, sono previsti meccanismi legali alternativi di coinvolgimento e dialogo.

Non discriminazione e trattamento equo

- Pari opportunità e trattamento equo in tutte le fasi occupazionali. Nessuna discriminazione su caratteristiche personali non rilevanti per la mansione;
- È vietata qualsiasi punizione corporale, coercizione fisica o mentale, bullismo, molestie o abusi di qualsiasi genere;
- Procedure disciplinari scritte, eque e comunicate sono in vigore e comunicate in modo efficace con tutti i lavoratori;
- Sono conservati i verbali di tutti i provvedimenti disciplinari.

Salute e sicurezza sul lavoro

- Sono garantite condizioni sicure, salubri e pulite in tutti i luoghi di lavoro;
- Dispositivi di protezione individuale adeguati sono forniti gratuitamente, mantenuti e sostituiti quando necessario, con formazione e controllo d'uso;
- Viene garantita formazione salute e sicurezza adeguata, comprensibile, gratuita e in orario di lavoro;
- Presidi e procedure per primo soccorso e assistenza medica sono definiti e disponibili;
- Eventuali incidenti e quasi incidenti sono registrati per iscritto, analizzati e trattati con azioni correttive in modo da impedirne il ripetersi.

Sicurezza degli edifici

- Sono adottate misure per valutare e monitorare resistenza, stabilità e sicurezza di edifici e attrezzature, incluse le strutture di alloggio. Si attuano azioni correttive ove necessario;
- Eventuali alloggi dei lavoratori sono separati da aree di produzione o stoccaggio;
- Attrezzature e sistemi antincendio sono testati o ispezionati secondo requisiti legali o di settore;
- Uscite di emergenza, vie di fuga e sistemi antincendio sono chiaramente segnalati, sempre accessibili e liberi da ostacoli per garantire evacuazione sicura.

Rapporti di lavoro e contrattuali

- Il lavoro è svolto con rapporti formali e verificabili che riportano in modo chiaro le condizioni di impiego;
- Retribuzioni per le ore standard rispettano almeno minimi legali, standard di settore o contratti collettivi;

Politica per la responsabilità sociale

- Gli straordinari sono compensati secondo legge o contratto collettivo applicabile, garantendo l'opzione più favorevole al lavoratore.
- Nessuna trattenuta non prevista dalla legge o dal contratto collettivo. Ogni trattenuta è comunicata per iscritto in modo comprensibile;
- Pagamenti regolari, puntuali e integrali, direttamente al lavoratore in valuta legale o su conto a lui intestato.
- Sono forniti prospetti paga con dettagli chiari;
- Tutti i benefici previsti dalla legge sono garantiti;
- Non si usano forme contrattuali per aggirare diritti e tutele;
- L'organizzazione promuove il conseguimento di un salario dignitoso.

Orario di lavoro

- L'orario standard rispetta la normativa;
- Gli straordinari sono volontari, non sistematici e concordati con i lavoratori;
- Sono garantite pause durante i turni;

Meccanismo di reclamo

- Esiste una procedura scritta per ricevere, indagare e gestire reclami o preoccupazioni, accessibile a tutti i lavoratori e a soggetti esterni;
- La riservatezza è garantita;
- Non sono tollerate ritorsioni verso chi segnala;
- Ogni reclamo è preso in carico con esito comunicato e, se necessario, con azioni correttive;
- I canali sono chiaramente comunicati a tutto il personale e periodicamente verificati per efficacia.

Tutte le segnalazioni possono essere inviate secondo le indicazioni del canale di whistleblowing presente sul sito web aziendale, accessibile a tutti gli stakeholder, al seguente link: <https://www.innova-form.it/>

Il sistema di whistleblowing garantisce:

- la riservatezza dell'identità del segnalante;
- la protezione da eventuali ritorsioni o discriminazioni;
- la gestione imparziale e tempestiva delle segnalazioni ricevute.

Etica aziendale

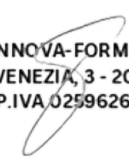
- È vietata qualsiasi forma di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o tangente, diretta o indiretta;
- Non si falsificano informazioni su attività, struttura o prestazioni e non si partecipa ad atti di falsa rappresentazione nella catena di fornitura;
- Sono gestiti i conflitti di interesse e sono rispettati i principi di concorrenza leale e la riservatezza dei dati.

Politica per la responsabilità sociale

La presente politica è approvata dalla direzione, comunicata a tutto il personale e resa disponibile a partner commerciali, comunità e altre parti interessate. È oggetto di riesame periodico per verificarne l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia, nell'ottica del miglioramento continuo.

Li, 30-06-2026

La direzione


INNOVA-FORM S.R.L.
CORSO VENEZIA, 3 - 20121 MILANO
P.IVA 02596260188