

# Politica per la Responsabilità Sociale

Con la presente Politica, ispirata ai principi di Responsabilità Sociale dell'Impresa, intesa come integrazione delle preoccupazioni sociali ed etiche nell'operato e nella gestione dell'impresa, nei rapporti commerciali con i clienti ed i fornitori, nonché nella gestione dei rapporti di lavoro dipendente, **Montano Caffè Srl**

## S'IMPEGNA A:

- promuovere la difesa dei diritti umani;
- garantire il rispetto della parità di genere;
- diffondere le tematiche riguardanti la parità di genere mediante opportune sedute formative;
- assicurare la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
- prevenire e/o combattere ogni forma di discriminazione
- rispettare le leggi vigenti e le seguenti convenzioni e raccomandazioni internazionali:
  - ✓ *Dichiarazione Universale dei Diritti Umani*
  - ✓ *Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino*
  - ✓ *Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne*
  - ✓ *Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale*
  - ✓ *Patti internazionali sui diritti economici, sociali, culturali, civili e politici*
  - ✓ *Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani*
- assicurare che tali principi siano effettivamente applicati, implementati e mantenuti attivi
- favorire lo sviluppo professionale dei propri dipendenti
- valutare, selezionare e controllare i fornitori, anche in funzione del rispetto dei principi sopra esposti e a stimolarli verso una politica di gestione più attenta ai diritti umani, influenzandone il comportamento
- perseguire l'obiettivo del miglioramento continuo delle prestazioni anche in materia di Responsabilità Sociale di Impresa
- assicurare che la presente Politica sia comunicata, compresa, applicata e sostenuta a tutto il personale, esposta in bacheca e pubblicata sul sito web della Montano Caffè S.r.l. disponibile alle parti interessate.
- garantire che tutte le emissioni in atmosfera risultino nel tempo sempre meno inquinanti, come da Decreto Legislativo 152/2006 e alla riduzione costante di energia elettrica, se non acquisita da fonti rinnovabili, per le proprie produzioni.

## RIFIUTA

- il ricorso al lavoro infantile
- il ricorso al lavoro forzato o obbligato
- qualsiasi forma di discriminazione, ai sensi dell'art. 3 della Costituzione
- l'utilizzo iniquo delle procedure disciplinari
- l'utilizzo di ingiurie e coercizioni fisiche e/o mentali

## GARANTISCE

- la libertà di associazione, il diritto di aderire o formare sindacati e/o di partecipare alle attività sindacali e/o alla contrattazione collettiva
- pari opportunità a tutti i dipendenti nello sviluppo della carriera, nell'uscita dal lavoro e nel pensionamento, nel rispetto del principio fondamentale di uguaglianza
- la retribuzione, nei termini e nei modi previsti dalla Costituzione, dalle leggi e dalla contrattazione collettiva nazionale, e le eventuali indennità, i sistemi premianti e incentivi a cui i lavoratori hanno diritto in base alle leggi applicate
- la definizione chiara delle misure disciplinari progressive
- la sicurezza sociale
- l'accesso alla formazione

## RISPETTA

- l'età minima per l'avviamento al lavoro
- gli accordi vigenti sull'orario di lavoro
- la volontarietà del lavoro straordinario

## TUTELA

- la salute e sicurezza sul luogo di lavoro attraverso l'applicazione del SGI
- la maternità e la paternità
- le condizioni personali svantaggiate.

La Direzione Aziendale definisce annualmente gli obiettivi specifici per singolo processo, diffondendoli a tutto il personale interessato. Il raggiungimento degli obiettivi sarà costantemente monitorato. Ciò implica che tali obiettivi devono essere perseguiti con convinzione, metodicità e costanza, e con la consapevolezza che la politica di miglioramento continuo richiede motivazione e coinvolgimento da parte di tutte le funzioni aziendali. A tale scopo, ogni funzione aziendale, è investita di responsabilità diretta nell'applicazione di quanto prescritto dal Manuale Integrato (BRC\_IFS) a cui si fa riferimento, per la propria sfera di competenze.





equality

## IL NOSTRO SUPPORTO ALLA PARITÀ DI GENERE

**Montano Caffè** si impegna a valorizzare le diversità presenti nei ruoli che operano in azienda e mantenere processi in grado di sviluppare potenziamento e l'inclusione femminile nelle attività.

Crediamo che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere crei valore non solo per l'azienda ma per l'intera società. Il nostro obiettivo è garantire che a tutte le persone, senza distinzione di sesso, siano offerte pari opportunità.

Lavorare in un ambiente equo è fondamentale per favorire un rapporto di fiducia e stima reciproca tra i collaboratori e per dare all'azienda un valore sostenibile.

L'azienda, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento ed in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna ha scelto di dare particolare attenzione ai seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione  
Montano Caffè si impegna ad assumere personale con diverse abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso individuazione del profilo paritetico donna/uomo.
- Equità salariale  
Montano Caffè sceglie di garantire equità ed opportunità ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.
- Genitorialità e conciliazione dei tempi vita/lavoro  
Montano Caffè intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità supportando la maternità e la paternità attraverso attività e organizzazione intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. Inoltre intende fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso l'eventuale adozione del part time e della flessibilità degli orari.
- Prevenzione abusi e molestie  
Montano Caffè si impegna a prevenire le molestie sessuali nel luogo di lavoro con dei percorsi di sensibilizzazione sulle molestie di genere che creino consapevolezza nelle persone e nei loro comportamenti quotidiani. Qualsiasi condotta di violenza e molestia (fisica, verbale e morale) sul lavoro non è tollerata.

Responsabile Comitato di Genere