

## Politica Responsabilità Sociale SA 8000:2014

Data Processing S.p.A. ha da tempo adottato un Codice Etico e un Modello di organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 che esprime l'insieme dei valori e dei principi che l'Azienda ha adottato nello svolgimento della propria attività e nel rapporto con tutti i propri interlocutori. Per dare ulteriore concretezza agli impegni assunti, Data Processing ha adottato un sistema di gestione SA8000:2014 coerente con l'esistente Codice Etico, che rafforzi i valori di responsabilità sociale nell'approccio al mercato del lavoro e alla società in cui opera.

Data Processing S.p.A. si impegna ad implementare un sistema di attenzione sociale che corrisponda a un modello organizzativo efficiente e che abbia in primo piano la centralità della persona.

Data Processing S.p.A. si impegna, nei confronti di tutti gli stakeholders (interni ed esterni) ad instaurare rapporti di collaborazione al fine di assicurare il rispetto dei requisiti SA8000 e di quelli forniti dalla legislazione di riferimento applicabile oltreché sostenere e migliorare continuamente l'efficacia del proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale (SGRS); Riguardo ai principi dell'etica del lavoro, la Data Processing S.p.A si impegna al rispetto dei requisiti dello Standard SA8000:2014, di tutta la normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni dell'ILO e dell'ONU in materia di Responsabilità Sociale di seguito come specificato:

Requisiti SA8000	Impegni aziendali
<b>LAVORO INFANTILE</b>	L'azienda non usufruisce o favorisce il lavoro infantile (bambini di età inferiore ai sedici anni) e non impiega personale che non abbia assolto agli obblighi scolastici nel rispetto del CCNL applicato
<b>LAVORO FORZATO E OBBLIGATO</b>	Le condizioni di lavoro definite al momento dell'assunzione non differiscono in alcun modo da quelle applicate poi durante l'impiego. Le ore di lavoro straordinario sono volontarie; non vengono utilizzate forme di coercizione, minacce o sanzioni per costringere i lavoratori a svolgere lavoro straordinario. L'azienda non agevola il traffico e/o tratta di esseri umani né l'utilizzo di altre forme di lavoro irregolare
<b>SALUTE E SICUREZZA</b>	L'azienda si impegna a rispettare la normativa obbligatoria nazionale (D.lgs. 81/08 e smi) ai fini dell'idoneo svolgimento delle mansioni assegnate ed alla formazione continua sulle tematiche della salute e sicurezza sul lavoro
<b>LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA</b>	L'azienda garantisce il diritto a tutto il personale di dare vita o di iscriversi a sindacati di propria scelta e di condurre contrattazioni collettive.

<b>CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</b>	L'azienda garantisce l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro, mettendo a disposizione spazi per eventuali riunioni
<b>DISCRIMINAZIONE</b>	L'azienda non attua né favorisce alcun tipo di discriminazione. Viene rispettato il diritto del personale di osservare credenze o pratiche religiose, o di soddisfare esigenze relative a razza, ceto sociale, età, nazionalità, religione, disabilità, sesso, preferenze sessuali, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza ai sindacati, affiliazione/pensiero politico. Sono vietati comportamenti, gesti, linguaggio o contatto fisico, di tipo sessuale, minacciosi, di sfruttamento e test di gravidanza o di verginità.
<b>PRATICHE DISCIPLINARI</b>	L'azienda non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi saranno gestiti nel rispetto del CCNL applicato
<b>ORARIO DI LAVORO</b>	L'azienda applica le prescrizioni del CCNL applicato. Il lavoro straordinario viene richiesto solo su adesione volontaria da parte del lavoratore ed è sempre pagato in misura maggiore rispetto alla normale retribuzione.
<b>RETRIBUZIONE</b>	L'azienda rispetta il diritto del personale ad esigere un salario adeguato nel rispetto del CCNL applicato

Il Responsabile SA8000, il Social Performance Team, il Comitato per la Salute e la Sicurezza e tutti i Responsabili aziendali sono tenuti a divulgare ed attivare quanto previsto nella presente Politica, impegnandosi a renderla comprensibile a tutti i collaboratori e sostenendone con il massimo impegno l'applicazione attraverso adeguati momenti formativi, informativi e di coinvolgimento.

Bologna, lì 11 Febbraio 2022

Data Processing S.p.A.  
**Il Presidente del CdA**  
 Marco Aldrovandi