

L'Azienda Farmacie Comunali di Pisa S.p.A., consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità verso la collettività, vuole caratterizzarsi come operatore eccellente per quanto riguarda la propria responsabilità sociale.

L'Azienda crede che il riconoscimento del suo costante impegno in termini di responsabilità sociale, ossia la sua attenzione al rispetto dei "principi etici" nelle fasi di realizzazione ed erogazione dei servizi di riferimento, sia di fondamentale importanza. Pertanto si impegna alla realizzazione, mantenimento e sviluppo di un **Sistema gestionale di Responsabilità Etica**, rispondente alle disposizioni della **Norma internazionale Social Accountability 8000**.

Attraverso la Politica di seguito riportata, l'Alta Direzione dell'Azienda comunica, all'interno ed all'esterno dell'Azienda, che intende operare con metodi e sistemi che favoriscano lo sviluppo di un ambiente di lavoro socialmente responsabile e di favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti, nel rispetto delle leggi locali e internazionali (Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e dei diritti umani(ONU)).

L'Alta Direzione si prefigge le finalità che vengono di seguito elencate e che dovranno essere condivise e considerate da tutta l'organizzazione dell'Azienda:

considerare i propri DIPENDENTI come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendone lo sviluppo professionale e personale;

considerare i propri FORNITORI come partner, non solo per la realizzazione delle attività dell'Azienda ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale;

considerare i propri UTENTI come elemento fondamentale del successo dell'Azienda, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di responsabilità sociale.

A tale fine è un impegno formale dell'Azienda quello di:

uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla Norma SA 8000:2001;

conformarsi alle Leggi nazionali, a tutte le altre Leggi applicabili e agli altri requisiti ai quali l'Azienda aderisce, ivi inclusi il D.Lgs. 626/94 relativo alla sicurezza sul posto di lavoro e il D.Lgs. 196/03 in materia di riservatezza e trattamento dei dati personali, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni;

garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la responsabilità sociale, definendo – nell'ambito delle riunioni di riesame della direzione – obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del Bilancio Annuale SA 8000. E' volontà dell'Azienda che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività;

mettere a punto un efficiente ed efficace sistema di comunicazione che assicuri sia all'organizzazione dell'Azienda che a tutte le Parti Interessate di poter costruttivamente contribuire al miglioramento del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale;

eseguire una continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle Parti Interessate e garantire un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione.

L'adeguatezza della Politica per la Responsabilità Sociale viene valutata dall'Alta Direzione durante lo svolgimento dei suddetti riesami della Direzione ed a fronte delle strategie complessive aziendali attualmente o successivamente stabilite.

A tale scopo sia l'ambiente di lavoro interno che la catena di fornitura devono garantire il rispetto dei seguenti requisiti:

CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI

Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti;

E' proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore.

LAVORO INFANTILE E MINORILE Convenzioni 138 – 182 ILO- Regolamento 146 ILO

Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo delle attività;

E' proibito l'impiego di persone di età inferiore a 18 anni, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare;

Nel caso in cui l'Azienda dovesse trovare a lavorare giovani o lavoratori, deve in ogni caso assicurare loro la possibilità di frequentare la scuola in modo tale che il tempo complessivo dedicato a scuola, lavoro e trasferimenti non superi le 10 ore al giorno;

L'impiego di manodopera minorile non deve comunque rappresentare un mezzo di sfruttamento economico, non deve esporli a rischi relativi alla loro salute e sicurezza, né attentare al loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale.

LAVORO COATTO Convenzione 29 - Convenzione 105 ILO

Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o coatto;

E' proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorre ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI Convenzione 155 - Regolamento 164 ILO

E' garantito il diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro;

l'Azienda mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato;

l'Azienda ha nominato un Rappresentante Salute e Sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE Convenzione 87 - Convenzione 98 ILO

Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva;

l'Azienda non ostacolerà l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti;

I rappresentanti sindacali non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva.

ORARIO DI LAVORO E SALARIO

Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto;

l'Azienda garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia;

Il lavoro non deve superare le 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, che deve essere effettuato solo in casi eccezionali. In ogni caso verrà garantito almeno 1 giorno libero alla settimana.

PARITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE Convenzioni 100 - 111 -177 ILO

Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione;

E' vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione;

E' vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

In tema di Monitoraggio e miglioramento continuo l'Azienda si impegna a:

- Definire ed aggiornare costantemente la presente "Politica di Responsabilità Sociale" e applicare tutti i requisiti della norma SA 8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali;
- Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuo;
- Documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso registrazioni appropriate e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;
- Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA 8000;
- Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
- Pianificare e applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità;
- Nominare un rappresentante della direzione e favorire la nomina di un rappresentante dei lavoratori per la SA8000.

La continua implementazione di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale permetterà inoltre all'Azienda di raggiungere i seguenti macro-obiettivi:

- forte credibilità presso i propri clienti, fornitori, dipendenti e soci;
- trasparenza, nei confronti degli enti locali (Comune, Regione, Provincia) ed per gli Enti di controllo statali (Fisco, Ispettorato del lavoro, ASL);
- miglioramento continuativo dell'efficacia del Sistema;
- miglioramento continuo e innovazione dei servizi offerti;
- rispetto di tutti i requisiti legali e in ambiti regolamentati relativi al servizio offerto e all'attività svolta;
- formazione, addestramento e qualificazione del personale;
- coinvolgimento dei propri fornitori e successivamente dei clienti nel proprio impegno alla diffusione della cultura di responsabilità sociale.

Inoltre vengono definiti annualmente degli obiettivi per la Responsabilità Sociale misurabili e quantificabili, che verranno esplicitati e monitorati durante le fasi di riesame da parte della Direzione e che vengono esposti anche nel Bilancio di responsabilità sociale.

L'Azienda intende, come già detto, coinvolgere nel sistema di Responsabilità Sociale anche la sua catena di fornitura, per fare ciò si propone degli obiettivi graduali che vanno dalla sensibilizzazione degli stessi fino alla piena conformità dei fornitori a tutti i requisiti di Responsabilità Sociale.

La prima attività è comunque quella di sensibilizzazione del territorio, tramite diffusione di materiale informativo (anche sul proprio sistema di responsabilità sociale (politica, riesame ecc.) organizzazione di eventi (seminari ecc.).

Tutto il personale è tenuto ad attuare il Sistema, a diffonderne la conoscenza ed a monitorare sistematicamente le attività operative, in modo da operare con adeguata competenza riguardo alle prescrizioni qualitative del servizio offerto ed alle modalità operative definite nelle procedure stabilite.

Tutto il personale è impegnato a perseguire il continuo miglioramento nello sviluppo delle proprie attività, nel quadro della presente politica e delle direttive aziendali.