



POLITICA SOCIALE

Rev00 del 16.02.2026

POLITICA SOCIALE

Redatto in conformità allo Standard
SMETA - Sedex Members Ethical Trade Audit

REVISIONI E/O AGGIORNAMENTI			
REV.	DATA	DESCRIZIONE	APPROVATO JOMI S.p.A. SEDE COMMERCIALE ED AMMINISTRATIVA Via dell'Industria, 25 - 84091 Tel. 0838 54921 - Fax 0838 54922 Sede Legale: Via Roma, 50 - 84090 P.IVA 028981
00	16.02.2026	Prima emissione	

MISSION AZIENDALE

L'azienda "**Jomi SpA**" si impegna al miglioramento continuativo delle condizioni lavorative dei propri clienti interni (collaboratori, dipendenti, consulenti), nella consapevolezza che le risorse sono il "cuore" di un'impresa e rappresentano la sua ricchezza più grande. È rivolta la massima attenzione agli aspetti inerenti all'ambiente di lavoro, la strumentazione, la qualità dell'attività svolta e, soprattutto, il coinvolgimento di tutte le risorse in un'ottica di condivisione degli obiettivi e delle strategie aziendali.

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La "**Jomi SpA**" è consapevole che un'azienda non può e non deve trovare le motivazioni della sua esistenza nell'unico obiettivo di creare profitto, riteniamo indispensabile quindi svolgere la nostra attività nel più profondo rispetto delle normative e dei principi in materia di diritti dei lavoratori e dei rapporti di lavoro.

Tale impegno si concretizza dimostrando la conformità e la corrispondenza del nostro sistema di gestione aziendale con quanto enunciato nelle **Convenzioni ILO (International Labour Organization)**, nel **Codice ETI (Ethical Trading Initiative)** e nel rispetto delle **UNGP (United Nation Guiding Principles)** in materia di tutela dei diritti dell'uomo e di responsabilità sociale dell'impresa nei confronti del territorio in cui svolgiamo la nostra attività e della comunità locale in generale.

A tal proposito l'Azienda, al proprio interno, si avvale della figura del **RdL Smeta** (Rappresentante dei Lavoratori per lo SMETA), eletto dai lavoratori stessi, il quale collabora attivamente alla realizzazione dei documenti di sistema, all'autovalutazione e alle proposte di miglioramento, cercando di accogliere ed elaborare gli spunti provenienti dai lavoratori stessi. In particolare "**Jomi SpA**" si impegna a garantire il miglioramento continuo del sistema organizzativo, il monitoraggio dei fornitori e subfornitori, la formazione e il coinvolgimento del personale e la soluzione di eventuali segnalazioni di non adeguatezza del sistema, il monitoraggio dei nostri stakeholder interni attraverso un dialogo finalizzato a improntare il sistema su un modello partecipativo, flessibile e di condivisione.

I lavoratori dell'azienda sono costantemente coinvolti nell'implementazione del sistema di responsabilità sociale attraverso incontri, pianificati in compatibilità con le esigenze produttive, ed aventi lo scopo di rendere consapevoli i lavoratori sui principi nominati in precedenza.

L'impegno della "Jomi SpA" nel rispettare i concetti enunciati dall'ONU e dalle Convenzioni e Raccomandazioni ILO, viene realizzato mediante l'adempimento dei seguenti principi:

- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- 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
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani

CODICE ETICO

L'impegno della "Jomi SpA" nel rispettare i concetti enunciati dal Codice ETI (Ethical Trading Initiative), viene realizzato mediante l'adempimento dei seguenti principi:

IL LAVORO È SCELTO IN MODO LIBERO

- Non c'è lavoro forzato, con vincoli o effettuato in modo non volontario da detenuti.
- Non si richiede ai lavoratori di "depositare" somme di denaro o lasciare i documenti d'identità col loro datore di lavoro, e i lavoratori sono liberi di lasciare il loro datore di lavoro a seguito di un adeguato preavviso.

LA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E IL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SONO RISPETTATI

- I lavoratori hanno il diritto, senza distinzione, di iscriversi a un sindacato o di formare un sindacato di propria scelta e di contrattare collettivamente.
- Il datore di lavoro adotta un atteggiamento aperto nei confronti delle attività dei sindacati e delle attività organizzative dei medesimi.
- I rappresentanti dei lavoratori non soffrono alcuna discriminazione e hanno il diritto di svolgere le loro funzioni di rappresentanza sul posto di lavoro.
- Laddove la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva siano limitati dalla legge, il datore di lavoro facilita, e non ostacola, lo sviluppo di mezzi paralleli per l'associazione e la contrattazione libera e indipendente.

LE CONDIZIONI DI LAVORO SONO SICURE E IGIENICHE

- Si fornirà un ambiente di lavoro senza pericoli e igienico, tenendo in considerazione le prevalenti nozioni dell'industria e su qualsiasi specifico rischio. Si prenderanno misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che derivano da, sono connessi a, o avvengono nel corso del lavoro, riducendo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro.
- I lavoratori riceveranno addestramenti periodici e documentati sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro e tale addestramento verrà ripetuto per i nuovi assunti e ogniqualvolta i lavoratori cambino reparto.
- I lavoratori avranno accesso a servizi sanitari puliti e acqua potabile, e se applicabile, si forniranno attrezzature igienico-sanitarie dove poter conservare il cibo.
- Laddove fornito, l'alloggio sarà senza pericolo e adeguato alle necessità basilari dei lavoratori.
- L'azienda in osservanza del codice assegnerà la responsabilità per la salute e sicurezza sul lavoro a un rappresentante dell'alta dirigenza.

NON SI FARÀ RICORSO A LAVORO MINORILE

- Non ci sarà alcuna ulteriore assunzione di lavoro.

- Le ditte svilupperanno, adotteranno e contribuiranno a politiche e programmi per provvedere alla transizione dei bambini già impiegati al lavoro, onde metterli nella posizione di frequentare la scuola e mantenere un adeguato livello di educazione finché non saranno più bambini.
- I bambini e i giovani di età inferiore ai 18 anni non saranno impiegati per lavoro notturno o in condizioni pericolose.
- Queste politiche e procedure saranno conformi ai provvedimenti degli standard applicabili dettati dall'ILO ("International Labour Organisation", Organizzazione Internazionale del Lavoro).

SI PAGANO SALARI SUFFICIENTI PER VIVERE

- Le paghe e benefici pagati per una settimana lavorativa standard corrispondono, come minimo, agli standard di legge nazionali o agli standard di riferimento per l'industria, qualunque dei due sia il maggiore. Ciascun lavoratore riceve una retribuzione corrispondente a quanto previsto nel CCNL di riferimento.
- A tutti i lavoratori saranno fornite chiare informazioni per iscritto sulle condizioni di lavoro per quanto riguarda la retribuzione prima dell'assunzione e sui particolari della propria retribuzione per il periodo in oggetto ogni volta che sono pagati.
- Non saranno permesse deduzioni dalle paghe come misura disciplinare senza l'espresso consenso del lavoratore interessato. Tutte le misure a carattere disciplinare dovranno essere registrate. L'azienda "**Jomi spa**" non fa ricorso a provvedimenti disciplinari diversi da quelli previsti dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

LE ORE DI LAVORO NON SONO ECCESSIVE

- Le ore di lavoro sono conformi alle disposizioni che offrono la massima protezione al lavoratore tra quelle dettate dalla legislazione nazionale, dagli accordi collettivi o dai punti riportati di seguito.
- L'orario di lavoro, con l'esclusione degli straordinari, dovrà essere definito da contratto e non dovrà eccedere le 48 ore settimanali.
- Tutti gli straordinari saranno volontari. Lo straordinario sarà usto in modo responsabile, tenendo in considerazione quanto segue: l'entità, la frequenza e le ore lavorate dai singoli lavoratori e dalla forza lavoro nel suo complesso. Non sarà usato per sostituire un impiego regolare. Lo straordinario sarà sempre remunerato con una paga superiore alla norma che si raccomanda non sia mai meno del 125% della retribuzione normale.
- Il numero totale delle ore lavorate in qualsiasi periodo di sette giorni non eccederà le 60 ore, con l'eccezione delle circostanze di cui al punto successivo.
- Le ore lavorate potranno superare le 60 ore in qualsiasi periodo di sette giorni solo in circostanze eccezionali dove tutti i seguenti requisiti saranno rispettati:
 - è consentito dalla legislazione nazionale;
 - è consentito dall'accordo collettivo negoziato liberamente con un'organizzazione di lavoratori che rappresenti una porzione significativa della forza lavoro;
 - sono state prese appropriate salvaguardie per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori;
 - il datore di lavoro può dimostrare che si tratta di circostanze eccezionali, come un picco inaspettato della produzione, incidenti o emergenze.

- I lavoratori devono ricevere almeno un giorno libero in ogni periodo di sette giorni o, dove consentito dalla legislazione nazionale, due giorni liberi per ogni periodo di 14 giorni.
- Gli standard internazionali raccomandano la riduzione progressiva dell'orario di lavoro normale quando appropriato a 40 ore settimanali, senza che alla riduzione dell'orario di lavoro corrisponda alcuna riduzione nella retribuzione dei lavoratori.

NON SI PRATICA ALCUNA DISCRIMINAZIONE

- Non dovrà esserci alcuna discriminazione nell'assunzione, risarcimento, l'accesso all'addestramento, avanzamento, licenziamento o pensionamento, in base alla razza, casta, nazionalità d'origine, religione, età, disabilità, sesso, stato civile, orientamento sessuale, appartenenza ai sindacati o a partiti politici.

SI FORNISCE LAVORO REGOLARE

- Il lavoro prestato è riconosciuto secondo rapporti di lavoro stabiliti nell'ambito della legge e consuetudini nazionali.
- Gli obblighi nei confronti dei dipendenti in base alle leggi sul lavoro o sull'assistenza sociale e regole emananti dal rapporto di lavoro a carattere regolare non saranno evitati tramite l'uso di appalti di lavoro, subappalti o accordi di lavoro a domicilio o tramite programmi di apprendistato senza una vera intenzione di impartire alcuna formazione o di fornire impiego regolare, né tali obblighi saranno evitati tramite l'uso eccessivo di contratti di lavoro a termine.

NON SONO CONSENTITE PRATICHE CRUDELI O INUMANE

- L'abuso fisico o le misure disciplinari fisiche, la minaccia di abuso fisico, il tormento a carattere sessuale o d'altro tipo, l'abuso verbale e altre forme di intimidazione saranno proibite.

DIRITTO DEL SUOLO

Il contesto socioeconomico su cui insiste il business aziendale della "Jomi SpA", inevitabilmente impone alla compagine di approfondire le sfumature legate nella proprietà fondiaria. Infatti, non di rado ci si può imbattere in fenomeni quali:

- **Utilizzo del territorio in conflitto.** Il dilemma etico sorge quando diverse parti interessate hanno interessi concorrenti nell'utilizzo del territorio. Ad esempio, una comunità può dare valore alla preservazione degli habitat naturali, mentre gli sviluppatori danno priorità alla crescita economica attraverso progetti di costruzione. Trovare un equilibrio tra queste prospettive contrastanti richiede un'attenta considerazione dell'impatto ambientale, delle implicazioni sociali e dei benefici economici.
- **Diritti fondiari degli indigeni.** Il dilemma etico ruota attorno al riconoscimento e al rispetto dei diritti delle comunità indigene riguardo alla proprietà della terra. Storicamente, le popolazioni indigene hanno dovuto affrontare spostamenti ed emarginazione. Affrontare questo dilemma implica riconoscere i loro legami ancestrali con la terra e garantire la loro partecipazione ai processi decisionali.

- **Land Grabbing.** Tale fenomeno si riferisce all'acquisizione di terra attraverso mezzi non etici o illegali, che spesso comportano lo sfollamento di comunità vulnerabili. Questo dilemma evidenzia l'importanza di un'equa distribuzione della terra, di una governance trasparente e della protezione dei diritti dei gruppi emarginati.
- **Impatto ambientale.** I dilemmi etici nella proprietà della terra comprendono anche considerazioni ambientali. Ad esempio, l'espansione delle attività industriali può portare all'inquinamento, alla deforestazione o alla distruzione degli habitat. Per bilanciare lo sviluppo economico con la sostenibilità ambientale è necessario attuare pratiche di gestione responsabile del territorio e considerare le conseguenze ecologiche a lungo termine.
- **Accesso alla terra ed equità.** un accesso ineguale alla terra può creare dilemmi etici, in particolare nelle regioni con risorse limitate. Garantire un'equa distribuzione della terra e affrontare le disparità socioeconomiche è fondamentale per promuovere la giustizia sociale e lo sviluppo inclusivo.

A fronte di quanto appena descritto la “**Jomi SpA**”, riconosce i diritti fondiari prevalenti e si astiene da qualsiasi forma di sfratto forzato illegale o di privazione o espropriazione illegale di terreni, foreste o specchi d'acqua il cui uso assicura il sostentamento di una persona o di più persone, in particolare in relazione all'acquisizione o allo sviluppo.

UNGP

L'impegno della "Jomi SpA" nel rispettare i principi delle UNGP, viene realizzato mediante l'adempimento dei seguenti principi:

- Rispettare i diritti umani. Questo significa che esse dovrebbero evitare di violare i diritti umani di altri e intervenire sugli impatti negativi sui diritti umani in cui esse siano coinvolte.
- La responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani si riferisce a quelli riconosciuti a livello internazionale, cioè quelli espressi nella Carta Internazionale dei Diritti Umani (International Bill of Human Rights) e quelli enunciati nella Dichiarazione dell'International Labour Organization (ILO) sui Principi Fondamentali e sui Diritti nel Lavoro.
- Nel rispetto dei diritti umani la **Jomi SpA** deve:
 - Evitare di causare o contribuire a impatti negativi sui diritti umani attraverso le proprie attività e affrontare tali impatti quando essi si verificano;
 - Cercare di prevenire o mitigare gli impatti negativi sui diritti umani che sono direttamente collegati alle loro operazioni/prodotti/servizi, anche se non hanno contribuito a tali impatti.
- La responsabilità di rispettare i diritti umani si applica a tutte le imprese indipendentemente dalla loro dimensione, settore, contesto operativo, proprietà e struttura. Nondimeno, la portata e la complessità degli strumenti con cui le imprese adempiono tale responsabilità possono variare in base ai suddetti fattori e al livello di gravità degli impatti negativi dell'impresa sui diritti umani.
- Al fine di far fronte alla loro responsabilità nel rispetto dei diritti umani, la **Jomi SpA** dovrebbero disporre di politiche e processi adeguati alle loro dimensioni e circostanze, tra cui:
 - Un impegno politico per far fronte alle proprie responsabilità nel rispetto dei diritti umani;
 - Un processo di *due diligence* sui diritti umani per identificare, prevenire, mitigare e spiegare come affrontano i loro impatti sui diritti umani;
 - Procedure che permettono di rimediare a qualsiasi impatto negativo sui diritti umani che esse possono causare o al quale possono contribuire.
- Come punto di partenza per il rispetto dei diritti umani, l'azienda esprime il loro impegno a soddisfarla attraverso una dichiarazione politica che:
 - E' approvata al livello più alto dell'azienda;
 - Si basa su consulenze di esperti in materia interni e / o esterni;
 - Definisca le aspettative dell'impresa in merito ai diritti umani attese dal personal, dai partner commerciali e dalle altre parti direttamente collegate alle proprie attività, ai propri prodotti o ai propri servizi;
 - E' pubblicamente disponibile e comunicata internamente ed esternamente a tutto il personale, ai partner commerciali e altre parti interessate;
 - Si rifletta nelle politiche operative e nelle procedure necessarie per incorporarlo in tutta l'impresa.
- Al fine di identificare, prevenire, mitigare e valutare il modo in cui affrontano i loro impatti negativi sui diritti umani, l'azienda attua delle *due diligence*. Il processo comprende la valutazione degli impatti effettivi e potenziali sui diritti umani, l'integrazione e l'azione sui risultati, il monitoraggio delle risposte e la comunicazione di come vengono affrontati gli impatti. Una *due diligence* sui diritti umani:

- Ha come oggetto gli impatti negativi sui diritti umani che l'impresa commerciale può causare o contribuire attraverso le proprie attività o che possono essere direttamente collegate alle sue operazioni, prodotti o servizi attraverso i suoi rapporti commerciali;
- Varia in complessità con le dimensioni dell'impresa commerciale, con il rischio di gravi impatti sui diritti umani e con la natura e il contesto delle sue operazioni;
- E' continua, riconoscendo che i rischi per i diritti umani possono cambiare nel tempo con l'evolversi delle operazioni e del contesto operativo dell'impresa commerciale.
- Al fine di valutare i rischi per i diritti umani, **Jomi SpA** identifica e valuta eventuali impatti effettivi o potenziali con i quali potrebbero essere coinvolti o attraverso le proprie attività o come risultato dei loro rapporti commerciali.
- Al fine di prevenire e mitigare gli impatti negativi sui diritti umani, **Jomi SpA** integra all'interno delle funzioni e dei processi aziendali i risultati derivanti dalle loro valutazioni di impatto e adottare le misure appropriate.
 - Un'efficace integrazione richiede che:
 - La responsabilità di affrontare tali impatti è assegnata al livello e alla funzione appropriati all'interno dell'impresa commerciale;
 - Il processo decisionale interno, le allocazioni di budget e i processi di supervisione consentono risposte efficaci a tali impatti.
 - L'azione appropriata varierà in base a:
 - Se **Jomi SpA** causa o contribuisce a un impatto negativo o se è coinvolta unicamente perché l'impatto è direttamente collegato alle sue operazioni/prodotti/servizi da relazioni d'affari;
 - La portata della sua influenza nell'affrontare l'impatto negativo.
- Al fine di verificare se siano stati affrontati impatti negativi sui diritti umani, **Jomi SpA** traccia l'efficacia risposta. Il monitoraggio è:
 - Basato su appropriati indicatori qualitativi e quantitativi;
 - Attinto da feedback da fonti sia interne che esterne, comprese le parti interessate.
- Per tenere conto di come affrontano i loro impatti sui diritti umani, **Jomi SpA** è pronta a comunicare esternamente, in particolare quando vengono sollevate preoccupazioni da o per conto delle parti interessate. Le attività o contesti operativi che pongono rischi di gravi impatti sui diritti umani sono formalmente esposte e indicano chiaramente come vengono affrontate. In tutti i casi, le comunicazioni:
 - Hanno una forma e una frequenza che riflettono gli impatti dei diritti umani di un'impresa e che siano accessibili al pubblico al quale esse sono dirette;
 - Forniscono informazioni sufficienti per valutare l'adeguatezza delle misure adottate dall'impresa per affrontare l'impatto sui diritti umani;
 - A loro volta non pongono rischi alle parti interessate, al personale o alle prescrizioni legittime in materia di riservatezza commerciale.
- Laddove **Jomi SpA** identifichi di aver causato o contribuito a impatti negativi, dovrebbero provvede o coopera alla loro risoluzione attraverso processi legittimi.

In tutti i contesti, **Jomi SpA** si impegna a:

 - Rispettare tutte le leggi applicabili e rispettare i diritti umani riconosciuti a livello internazionale, ovunque operino;

- Cercare modi per onorare i principi dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale di fronte a requisiti contrastanti;
- Considerare il rischio di causare o contribuire a gravi violazioni dei diritti umani come una questione di conformità legale ovunque operino.
- Laddove è necessario dare priorità alle azioni per affrontare gli impatti effettivi e potenziali sui diritti umani, **Jomi SpA** previene e mitiga quelle più gravi o laddove la risposta ritardata le renderebbe irrimediabili.
- Affinché i reclami possano essere affrontati tempestivamente e risolti direttamente, **Jomi SpA** ha istituito meccanismi di reclamo efficaci di tipo operativo utilizzabili dagli individui e dalle comunità eventualmente danneggiate.
- Le iniziative settoriali, quelle multi-stakeholder e altre iniziative congiunte che sono basate sul rispetto delle norme in materia di diritti umani dovrebbero fare in modo che siano disponibili degli effettivi meccanismi di reclamo.
- Al fine di garantirne l'efficacia i meccanismi di reclamo dovrebbero essere:
 - **Legittimi**: validati sia dall'azienda che dagli stakeholder.
 - **Accessibili**: essere noti a tutti i gruppi di stakeholder e fornire un'adeguata assistenza ai soggetti che presentino particolari difficoltà di accesso.
 - **Prevedibile**: prevedendo una procedura chiara e conosciuta con termini di scadenza massima per ciascuna fase, chiarezza dei diversi iter procedurali e dei rispettivi possibili etici, come pure degli strumenti di monitoraggio e della relativa attuazione.
 - **Equi**: in modo da garantire che le parti danneggiate dispongano di ragionevole accesso alle fonti di informazione e consulenza e all'expertise necessaria allo svolgimento di una procedura di reclamo fondata su basi eque, informate e rispettose.
 - **Trasparenti**: mantenere informate le parti di un reclamo sui propri progressi e fornire informazioni sufficienti sulle prestazioni del meccanismo per aumentare la fiducia nella sua efficacia.
 - **Compatibile con i diritti**: assicurare che i risultati e i rimedi siano compatibili con i diritti umani internazionalmente riconosciuti.
 - **Una fonte di apprendimento continuo**: attingendo alle misure pertinenti per trarre degli insegnamenti volti al miglioramento del funzionamento del meccanismo e a prevenire future occasioni di violazioni e reclamo.
 - **Basati sulla partecipazione e sul dialogo**, prevedendo la consultazione dei diversi stakeholder cui sono indirizzati circa l'organizzazione di tali meccanismi, i risultati ottenuti, nonché concentrandosi sul dialogo quale strumento per gestire e risolvere i reclami.

Inoltre “**Jomi spa**” si impegna a:

- Definire le modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della Direzione per verificare periodicamente la rispondenza del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'efficacia e l'appropriatezza.
- Adottare strumenti di comunicazione interna ed esterna finalizzati a rendere noti agli stakeholder i dati relativi alla performance aziendali rispetto ai requisiti della norma.



POLITICA SOCIALE

Rev00 del 16.02.2026

- Comunicare ai lavoratori la possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare un reclamo al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale o all'organismo di certificazione, nel caso si riscontrassero azioni o comportamenti dell'azienda non conformi al Codice ETI, alle Raccomandazioni ILO e alle UNGP.
- Rispetto dei lavoratori e mantenimento della riservatezza di tutte le loro informazioni.

DATA	LA DIREZIONE S.p.A. SEDE COMMERCIALE E AMMINISTRATIVA Via dell'Industria 95 - 08052 Bellizzi (SA) Tel. 0828.54.41 - Fax 0828.334010 Sede Legale: Via Roma, 50 - 43043 Langhirano (PR) P.IVA 02898800657
16.02.2026	

