

- Politiche e Direttive Aziendali –

Preambolo

Nell'ambito della responsabilità sociale la CEPO si impegna a difendere i diritti umani dei lavoratori e a trattarli con dignità e rispetto, in base agli standard della comunità internazionale.

Si impegna a garantire l'uguaglianza di diritti e opportunità garantendo alle persone della propria organizzazione l'accesso alle stesse opportunità di crescita e di sviluppo all'interno dell'organizzazione. Ciò vale per tutti i lavoratori, siano essi temporanei, migranti, a contratto, dipendenti diretti o lavoratori di qualsiasi altro tipo.

La CEPO garantisce le condizioni di lavoro previste dalle norme civilistiche in materia di lavoro, il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro *Legno, mobile, arredamento, sughero, forestale- Confimi Impresa Legno, PMI*

La CEPO ha analizzato le 7 aree che riguardano le condizioni di lavoro come riportate nei punti seguenti:

1. Libera scelta dell'occupazione

- La CEPO dichiara di adottare politiche di assunzione coerenti con l'ordinamento italiano e promuove le condizioni che rendono effettivo il diritto al lavoro garantendo pari opportunità al momento dell'assunzione e in tutto il percorso lavorativo del proprio personale. La CEPO tutela la dignità del lavoratore garantendo la libera scelta dell'occupazione e che ogni lavoratore, abbia tutte le possibilità per acquisire le qualificazioni necessarie per occupare un impiego che gli convenga, di utilizzare in tale impiego le sue qualificazioni nonché le sue attitudini, qualunque sia il suo genere, la sua razza, il suo sesso, la sua religione, la sua opinione politica, la sua ascendenza nazionale o la sua origine sociale.
La CEPO non permette che sul lavoratore possano gravare eventuali commissioni dovute ad agenzie interinali per lo svolgimento dell'attività di selezione.
La CEPO tutela la libertà di movimento dei lavoratori all'interno della propria struttura compatibilmente alla normativa sulla salute e sicurezza dei lavoratori.
Ogni lavoratore è informato dei termini e delle condizioni di lavoro ed è libero di recedere dal contratto di lavoro a condizione eque e prestabilite.

Azioni

- I documenti originali personali non vengono trattenuti dall'azienda ma ne viene richiesta copia sia per il controllo anagrafico sia per espletare le pratiche di assunzione;
- Fornisce ai lavoratori un contratto di assunzione redatto nella propria lingua dove si descrive l'inquadramento, la mansione assegnata e le condizioni economiche per lo svolgimento, l'orario di lavoro e il CCNL cui far riferimento per tutti i trattamenti, i diritti e i doveri non specificati nella lettera di assunzione;

- Adotta politiche di reclutamento, promozione e formazione e retribuzione basate su criteri di merito e competenza, senza discriminazioni di genere
- Il CCNL è esposto presso la bacheca aziendale
- La prestazione di lavoro straordinario può essere sempre rifiutata dal lavoratore.
- Nel rispetto del CCNL adottato consente al lavoratore di recedere dal contratto di lavoro in qualunque momento;
- La CEPO nel rispetto della normativa vigente prevede visite mediche di idoneità alla mansione assegnata, da queste non può derivare alcuna discriminazione.
- La CEPO non adotta alcuna forma di lavoro forzato, né forma di schiavitù; nel rispetto dei limiti contrattuali il dipendente è libero di non svolgere lavoro straordinario e di recedere dal contratto di lavoro.

2. Giovani lavoratori

- La CEPO nel rispetto della normativa in tema di lavoro minorile e per maggiore tutela della salute e sicurezza dei giovani lavoratori non inserisce nel proprio ciclo produttivo lavoratori di età inferiore ai 18 anni.

3. Orario di lavoro

- La CEPO tutela il diritto del lavoratore al contenimento dell'orario settimanale di lavoro entro le 50 ore settimanali straordinari compresi tranne nelle situazioni di emergenza aventi natura straordinaria

Azioni

- In accordo con il CCNL la CEPO adotta un orario di lavoro distribuito su 5 giorni atto a garantire ai dipendenti il recupero delle energie psico motorie;
- La CEPO mette a disposizione del lavoratore spazi idonei per svolgere delle pause lavorative e ricreative al fine di mitigare lo stress da lavoro correlato;
- La CEPO ricorre occasionalmente al lavoro straordinario su base volontaria adottando il sistema retributivo dettato dal CCNL;
- Le attività formative necessarie allo svolgimento della mansione assegnata, si svolgono durante l'orario di lavoro; parimenti le riunioni di lavoro e lo scambio di buone prassi formative.

4. Retribuzioni e benefici previdenziali

- La CEPO assicura che le politiche di inquadramento, promozione, benefit e formazione siano basate su criteri di merito e competenza, senza discriminazioni di genere.
- In tema di retribuzione la CEPO ha come linea guida il CCNL riconoscendo un diverso inquadramento economico in relazione alle competenze del personale.

- Si impegna a garantire che tutti i dipendenti ricevano un compenso equo per lo stesso lavoro o per ruoli di pari responsabilità, eliminando i divari salariali di genere. Lo sviluppo di carriera è assicurato equamente a tutti i dipendenti. La retribuzione del lavoro straordinario o le maggiorazioni per il lavoro notturno vengono calcolate sulla base delle maggiorazioni previste dal CCNL;

Azioni

- Le ore di lavoro straordinario vengono rilevate con il sistema di registrazione dell'orario di lavoro e retribuite in base alle diverse maggiorazioni previste dal CCNL;
- L'inquadramento retributivo del personale viene definito in maniera equa sulla base delle competenze;
- La politica di sviluppo della carriera prevede di rendere chiari e trasparenti i criteri di valutazione delle performance e della remunerazione per ridurre il divario retributivo di genere;
- L'accesso ai programmi di formazione dello staff viene effettuato in maniera equa;
- Supporto alla conciliazione vita-lavoro viene garantito attraverso l'implementazione di politiche aziendali, come il congedo parentale equamente distribuito, per consentire a entrambi i generi di bilanciare le responsabilità familiari e lavorative.
- La retribuzione viene determinata mensilmente attraverso l'elaborazione del prospetto paga che dettaglia gli elementi economici riconosciuti al dipendente (ore ordinarie, ore straordinarie, maggiorazioni, rimborsi spese, ferie permessi, malattie e congedi, etc);
- Il prospetto paga è a disposizione del dipendente e viene consegnato mensilmente al lavoratore da parte dell'ufficio del personale che illustra eventuali particolarità della paga mensile;
- L'ufficio del personale è a disposizione dei dipendenti per rispondere a qualsiasi domanda sulla composizione della propria busta paga;
- La CEPO, ai sensi nella normativa vigente che inquadra il datore di lavoro come sostituto d'imposta, versa mensilmente all'erario le imposte dovute dal lavoratore sulla retribuzione percepita;
- La CEPO, ai sensi nella normativa vigente versa mensilmente all'Istituto della previdenza Sociale (INPS) i contributi pensionistici previdenziali e assistenziali;
- I contributi previdenziali e le ritenute fiscali detratte al lavoratore vengono versate con regolarità agli enti competenti;
- La CEPO ha sviluppato un sistema di welfare ad integrazione della retribuzione contrattuale di ciascun dipendente.

5. Diritto a un trattamento umano

- La CEPO garantisce il rispetto dei diritti umani non ammettendo coercizioni di alcuna sorta né minacce di alcun tipo nello svolgimento dell'attività lavorative da parte di ciascun dipendente e nell'esercizio del ruolo direttivo/manageriale. In accordo con la legislazione nazionale e con il Ccnl la CEPO non tollera trattamenti inumani comprese molestie, abusi punizioni corporali. L'accertamento di tali pratiche attraverso denunce o controlli provocherà la comminazione del licenziamento disciplinare e la denuncia alle autorità competenti.

I procedimenti disciplinari sono normati dal CCNL e richiamati dal Codice disciplinare e Regolamento Aziendale

Azioni

- La CEPO tutela la salubrità del luogo di lavoro attraverso una costante revisione degli standard qualitativi previsti dal T.U. 81/08 (7)
- Le condotte illecite sono descritte nel CCNL che prevede le sanzioni applicabili in relazione alla gravità. I procedimenti disciplinari seguono l'iter previsto e vengono comunicati tempestivamente al lavoratore e tengono conto delle deduzioni proposte da questi in sede di contestazione e contraddittorio al quale può partecipare assistito da un rappresentante sindacale o legale;
- Ciascun dipendente può assentarsi per usufruire dei servizi igienici nonché rifocillarsi;
- La CEPO non ammette e non tollera molestie sessuali, punizioni corporali, coercizione mentale o fisica o abuso verbale, atti di mobbing

6. Divieto di discriminazione

- La CEPO garantisce un ambiente di lavoro privo di molestie e di discriminazioni di razza, colore, genere, orientamento sessuale o politico, etc.
La CEPO in fase di selezione o di promozione/premiazione nel corso del rapporto d'impiego tiene conto delle sole attitudini lavorative, esperienze maturate e raggiungimento di obiettivi oggettivamente misurabili.

Azioni

- La CEPO in fase di reclutamento del personale elabora una Job description che guida la scelta dei candidati in base alle competenze e garantisce che non ci sia alcuna discriminazione in fase di selezione;
- la visita medica preventiva in fase pre assuntiva, **deve essere esclusivamente legata ad una mansione per la quale è previsto l'obbligo di sorveglianza sanitaria**. Non può comunque essere effettuata per accertare lo stato di gravidanza e negli altri casi vietati dalla normativa vigente (come ad esempio è stabilito nell'ipotesi di sieropositività, dall'art. 6 della legge n° 135/1990).
- La CEPO tutela il diritto alla maternità delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo il ritorno al lavoro nella stessa posizione e con la stessa retribuzione (vedi tutela della genitorialità).
- La CEPO tutela la paternità riconoscendo ai lavoratori la possibilità di usufruire di congedi parentali previsti dalle disposizioni di legge;
- E' vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera come da art. 29 del D.Lgs 198/2006.
- La CEPO vieta qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale come da art. 27 del D.Lgs 198/2006;

- La CEPO rispetta il credo religioso di ciascun lavoratore a tal fine tiene in considerazione eventuali richieste di concessione di momenti di preghiera individuali e collettivi.
- La CEPO adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di molestia o mobbing. Ci impegniamo a garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, dove ogni dipendente possa operare senza timore e con piena dignità.

7. Libertà di associazione

La CEPO in conformità alle leggi locali, rispetta il diritto di tutti i lavoratori a formare o ad associarsi a un sindacato di loro scelta, a farsi rappresentare in contrattazioni collettive e partecipare a manifestazioni e assemblee pacifiche, o di astenersi da tali forme di associazione e partecipazione. I lavoratori e/o i loro rappresentanti sindacali possono comunicare apertamente ed esprimere le proprie opinioni e preoccupazioni alla dirigenza in merito alle condizioni di lavoro e alle prassi direttive, senza timore di subire ritorsioni, intimidazioni o vessazioni.

Azioni

- La CEPO supporta le attività del rappresentante sindacale aziendale dei lavoratori e ne consente il sereno svolgimento della propria attività all'interno degli stabili aziendali;
- La Direzione della CEPO intrattiene rapporti di confronto con le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative;
- Ciascun lavoratore può in ogni momento esprimere le proprie idee o esporre preoccupazioni su tutto ciò che possa riguardare l'ambiente le condizioni di lavoro e la pratica lavorativa;
- La CEPO asseconda il libero svolgimento delle assemblee sindacali mettendo a disposizione i propri locali

La Direzione CEPO

Data, 1 Aprile 2026