

INPOWER Srl, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, si impegna a operare in modo responsabile e trasparente, adottando e mantenendo un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale (SGRS) conforme allo Standard SA 8000, alle Leggi applicabili e alle Convenzioni ILO pertinenti.

INPOWER riconosce che il proprio successo dipende anche dal rispetto dei diritti delle persone e dalla correttezza dei comportamenti lungo la catena di fornitura. A tal fine:

- considera i lavoratori (dipendenti e collaboratori) una risorsa strategica, garantendo diritti, tutela e sviluppo professionale;
- promuove presso fornitori/subappaltatori comportamenti coerenti con i principi etico-sociali;
- opera verso i clienti con correttezza, trasparenza e responsabilità sociale.

INPOWER si impegna a monitorare e migliorare continuamente il SGRS, definendo obiettivi e azioni in sede di Riesame del SGRS da parte della Direzione e verificandone l'avanzamento mediante audit, analisi di indicatori e riesami periodici.

### **CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI**

#### **Rispetto della libertà e della dignità delle persone**

È vietata qualsiasi forma di coercizione fisica o psicologica, abuso verbale, minaccia, molestia o comportamento lesivo della dignità delle persone.

#### **Lavoro minorile e lavoro giovanile (remediation)**

INPOWER vieta e non tollera il lavoro minorile. Qualora emergano evidenze o sospetti di lavoro minorile presso INPOWER o nella propria catena di fornitura connessa alle attività aziendali, l'Organizzazione attiva tempestivamente misure di rimedio proporzionate per tutelare il minore e favorire la continuità del percorso formativo, in coerenza con SA 8000 e con il SGRS.

#### **Salute e sicurezza dei lavoratori (ILO C155 – R164)**

INPOWER garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre, attraverso valutazione e gestione dei rischi, misure di prevenzione e protezione, informazione/formazione e addestramento, gestione delle emergenze e miglioramento continuo.

#### **Libertà di associazione e contrattazione collettiva (ILO C87 – C98)**

INPOWER rispetta il diritto dei lavoratori ad aderire a organizzazioni sindacali, eleggere rappresentanti e partecipare alla contrattazione collettiva, senza discriminazioni o ostacoli.

#### **Orario di lavoro e salario (salario dignitoso)**

INPOWER rispetta CCNL e normativa applicabile in materia di retribuzione e orario di lavoro. Garantisce la corresponsione di un salario dignitoso, inteso come retribuzione almeno sufficiente a soddisfare i bisogni essenziali del lavoratore e della sua famiglia, includendo una quota di reddito discrezionale, in coerenza con SA 8000. È garantito almeno un giorno di riposo

ogni 7 giorni, salvo eccezioni consentite da normativa/CCNL e gestite in modo tracciabile. Il rispetto di tali requisiti è oggetto di monitoraggio nel SGRS.

**Parità di trattamento e non discriminazione (ILO C100 – C111)**

È vietata qualsiasi forma di discriminazione. INPOWER garantisce pari opportunità e parità di retribuzione a parità di mansioni e condizioni applicabili.

**SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE (SGRS)**

INPOWER si impegna a:

- mantenere aggiornata la presente Politica e assicurare l'applicazione dei requisiti SA 8000;
- definire ruoli e responsabilità, promuovendo il coinvolgimento del personale e assicurando il funzionamento dello SPT (Social Performance Team);
- assicurare formazione e consapevolezza sui requisiti SA 8000;
- selezionare e monitorare fornitori e subappaltatori con modalità proporzionate al rischio; eventuali verifiche in campo presso fornitori sono previste solo in casi eccezionali (es. violazioni del Codice Etico, segnalazioni/reclami o non conformità gravi, informazioni negative attendibili da canali esterni);
- attivare azioni correttive e preventive quando necessario.

**RECLAMI, SEGNALAZIONI E CANALI ESTERNI**

INPOWER assicura che lavoratori e parti interessate possano presentare reclami o segnalazioni su temi etico-sociali e requisiti SA 8000, anche in forma riservata e/o anonima, secondo quanto disciplinato dalla PO 9.6. È vietata qualsiasi forma di ritorsione verso chi segnala in buona fede. Per l'invio di segnalazioni tramite canali aziendali si rimanda alla sezione dedicata sul sito istituzionale [www.inpower.it](http://www.inpower.it).

Ove ritenuto opportuno, le parti interessate possono inoltre contattare:

- RINA (SA 8000): [sa8000@rina.org](mailto:sa8000@rina.org)
- SAAS (accreditamento SA 8000): [info@saasaccreditation.org](mailto:info@saasaccreditation.org)
- SAI (Social Accountability International): [info@sa-intl.org](mailto:info@sa-intl.org)

**DIFFUSIONE E RIESAME**

La presente Politica è comunicata e resa disponibile al personale e alle parti interessate, è disponibile al pubblico e viene riesaminata periodicamente per verificarne l'adeguatezza e l'allineamento ai requisiti applicabili.

Firma  
Direzione Aziendale

**inPower S.R.L.**  
via Calata San Marco N°13  
80133 Napoli  
C.F. 05807291210  
*Mario Toraceo*