

OVS

OVS S.p.A. - Politica su Lavoro e Diritti Umani

Introduzione	3
Quadro di riferimento internazionale ed europeo	3
Quadro di riferimento interno e nazionale	3
1. Pratiche del lavoro	5
1.1. Contratto e termini di impiego	5
1.2. Orario di lavoro, pause di riposo, ferie annuali e festività pubbliche	5
1.3. Diritti di maternità e congedo parentale	6
1.4. Equa retribuzione	6
1.5. Libertà di associazione, diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva	7
1.6. Piano di welfare aziendale	7
1.7. Preavviso, periodo di prova e licenziamento e azioni disciplinari	7
2. Diritti umani	9
2.1. Discriminazione diversità e inclusione	9
2.2. Molestie e violenze	10
2.3. Lavoro minorile	10
2.4. Lavoro forzato, vincolato, carcerario e lavoro clandestino	11
3. Salute e sicurezza	12
3.1. Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	12
3.2. Sistema di gestione della sicurezza sul lavoro	12
3.3. Valutazione dei rischi e individuazione delle misure per la protezione della salute e per la sicurezza	13
3.4. Attività di gestione delle emergenze e primo soccorso	13
3.5. Riunioni periodiche di sicurezza	14
3.6. Attività di sorveglianza sanitaria	14
3.7. Attività di formazione e informazione	14
3.8. Attività di coordinamento e controllo in caso di affidamento dei lavori a terzi	15
4. Attuazione della policy	16
4.1. Gestione non Conformità	16
4.2. Sistema di incentivazione	17
4.3. Comunicazione e formazione	17

Introduzione

OVS S.p.A. ("OVS") intende svolgere un ruolo rilevante rispetto allo sviluppo economico e al benessere delle comunità in cui è presente.

OVS è impegnata a promuovere il rispetto i diritti umani e degli ecosistemi del nostro pianeta, nella conduzione delle proprie attività richiedendo la piena condivisione della stessa visione a tutti coloro che collaborano con il gruppo, siano essi dipendenti, partner, azionisti e, in generale ogni soggetto con il quale si instauri una relazione di collaborazione.

OVS e le società da essa controllate, conformano la propria condotta operativa, sia in Italia che all'estero, a questo documento di policy che esprime le linee guida di comportamento, i valori e i principi etici aziendali che devono essere poi declinati operativamente in coerenza con le normative dei paesi in cui ciascun soggetto opera.

Applicando i valori fondamentali della nostra cultura aziendale, vogliamo definire e tracciare gli obiettivi di miglioramento costante del nostro impatto sociale e ambientale, per trovare le migliori alternative sostenibili per i nostri prodotti e per coinvolgere i nostri clienti nelle scelte di una moda inclusiva e onesta.

Questo documento trae ispirazione ed è allineato con gli obiettivi descritti dai Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite. Essi rappresentano una guida e una chiara rappresentazione degli impegni che ciascuno deve perseguire per stabilire e consolidare qualsiasi rapporto di business e collaborazione con OVS.

Nella definizione delle seguenti policy, OVS ha inteso stabilire dei principi che valgano nel pieno rispetto dello spirito della legge oltre che dei suoi dettati normativi, poiché la conformità alla normativa è un requisito inderogabile per lo svolgimento di tutte le nostre attività.

Quadro di riferimento internazionale ed europeo

Nell'elaborare le proprie politiche aziendali OVS ha tenuto conto dei seguenti riferimenti:

- la carta internazionale dei diritti dell'uomo delle Nazioni Unite (ONU)
 - dichiarazione universale dei diritti dell'uomo;
 - convenzione internazionale sui diritti civili e politici;
 - convenzione internazionale sui diritti economici, sociali e culturali;
- le convenzioni fondamentali dell'organizzazione internazionale del lavoro (ILO) - n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 - e la dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro;
- la convenzione dell'ONU sui diritti dei bambini;
- le convenzioni ilo n.107 e n.169 sui diritti delle popolazioni indigene e tribali;
- la convenzione europea sui diritti dell'uomo.

Inoltre, sono stati presi in considerazione i seguenti standard del settore privato e iniziative volontarie nelle loro edizioni più aggiornate:

- i Sustainable Development Goals delle nazioni unite;
- i 10 principi del global compact;
- le linee guida dell'organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) per le imprese multinazionali;
- la dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale dell'ILO;

Quadro di riferimento interno e nazionale

Le politiche aziendali di OVS sono sviluppate in coerenza con i seguenti riferimenti normativi interni

- Codice Etico
- Modello 231 (modello di organizzazione e di gestione ex D. Lgs. 8 giugno 2001 n°231)
- Contratto nazionale CCNL terziario commercio
- Contratto CCNL - DMO Federdistribuzione

1. Pratiche del lavoro

1.1. Contratto e termini di impiego

La conformità alla normativa applicabile è un requisito inderogabile per lo svolgimento di tutte le attività di OVS.

In ogni contratto di impiego devono essere applicate rigorosamente la legge, il contratto collettivo (ove presente) e le integrazioni definite dal contratto aziendale devono garantire il rispetto dello spirito della normativa.

Ogni lavoratore deve aver libero accesso a un contratto di lavoro scritto nella propria lingua, in cui vengano formalizzate tutte le condizioni d'impiego.

Il rapporto di lavoro deve essere volontario e libero, non devono essere applicati costi o richiesti pagamenti di qualunque natura per garantire l'attivazione di un contratto di lavoro.

Al momento dell'attivazione del contratto di lavoro e nel suo svolgimento non è ammesso richiedere al dipendente la sottoscrizione di una lettera di dimissioni che il datore di lavoro possa far valere al bisogno, o comunque di altra documentazione pregiudizievole e non coerente con la volontà del lavoratore stesso.

1.2. Orario di lavoro, pause di riposo, ferie annuali e festività pubbliche

OVS riconosce il diritto per ogni lavoratore a poter godere di un orario di lavoro stabilito, un riposo settimanale, ferie annuali pagate e alla possibilità di godimento dei giorni di festività. L'azienda promuove un sano bilanciamento vita-lavoro consentendo la realizzazione di un adeguato benessere psico-fisico.

Qualora non fosse possibile fruire di una giornata festiva deve essere garantito un congedo compensativo viene entro la fine dell'anno di calendario o deve essere retribuita la giornata festiva non goduta.

In riferimento alle ore lavorative settimanali e alle ore di lavoro straordinario, OVS recepisce quanto previsto dalle ILO Conventions 001, 014, 106 e 030, e dalla contrattazione collettiva, garantendo l'applicazione delle misure che prestano maggior attenzione alla protezione dei lavoratori.

OVS non consente:

- un orario di lavoro che superi le 48 ore di lavoro ordinarie e le 12 ore di lavoro straordinario settimanali, nel rispetto delle leggi locali vigenti in materia.
- un orario di lavoro per lavoratori tra l'età minima legale e i diciotto anni, superiore alle 40 ore settimanali o alle 8 ore giornaliere.
- al fine di garantire la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori, OVS garantisce:
- un riposo minimo continuativo di 11 ore tra due turni di lavoro, salvo eccezioni espressamente previste e disciplinate dalla legge e dal contratto;
- un minimo di 24 ore di riposo consecutive nell'arco di sette giorni consecutivi, salvo eccezioni espressamente previste e disciplinate dalla legge e dal contratto.

Gli straordinari devono essere concordati in modo consensuale e retribuiti in misura maggiore rispetto al lavoro ordinario, secondo condizioni e modalità previste dalla legge e dal contratto.

OVS, riconosce il diritto di godere di ferie annuali pagate, secondo quanto disciplinato dai contratti collettivi e comunque in misura non inferiore a quanto previsto dalla convenzione ilo n. 132.

Coloro i quali sono stati assunti da meno di un anno, ma lavorano già da almeno sei mesi, hanno il diritto a godere di un proporzionale periodo di ferie pagate.

1.3. Diritti di maternità e congedo parentale

L'industria della moda ha una forza lavoro prevalentemente femminile, per questo OVS pone una significativa attenzione alle policy di congedo parentale per sostenere un migliore bilanciamento vita-lavoro.

OVS ritiene fondamentale salvaguardare la maternità, come diritto alla salute e sicurezza sia di tutte le donne lavoratrici, che del bambino.

Coerentemente con la normativa in materia, il congedo per maternità deve essere sempre garantito in modo da tutelare le madri nel periodo precedente la nascita e quello dei primi mesi di vita del nascituro. Il congedo per maternità deve essere garantito obbligatoriamente per un periodo minimo di dodici settimane, salvo

- astensione dal lavoro per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- astensione dal lavoro per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso e per i 3 mesi dopo il parto;
- il diritto di scegliere di lavorare fino al nono mese di gravidanza, a condizione che il medico specialista del servizio sanitario nazionale, e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro, pertanto i cinque mesi di congedo di maternità potranno essere goduti dopo l'evento parto.

OVS assicura il diritto ad un ulteriore congedo parentale per un periodo complessivo di 10 mesi di astensione dal lavoro (anche per periodi non consecutivi) spettante alternativamente alla madre e al padre lavoratori, da ripartire tra i due genitori e da fruire nei primi 12 anni di vita del bambino.

OVS garantisce sempre il reintegro al lavoro, nella propria mansione, al rientro dal congedo di maternità, qualora tale circostanza non fosse incompatibile con le necessità di cura del figlio nel primo periodo successivo al rientro.

OVS si adopera continuamente per ridurre il rischio di eventuali interruzioni dell'impiego a causa delle difficoltà di combinare gli impegni di lavoro e famiglia. alla luce di ciò, OVS permette ai propri collaboratori, sia donne che uomini, di ridurre le proprie ore lavorative beneficiando di formule part-time, in base a quanto previsto dal contratto nazionale.

1.4. Equa retribuzione

Per OVS è fondamentale operare nel pieno rispetto dello spirito della legge oltre che dei suoi dettami normativi, pertanto promuove sempre condizioni di lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, e ritiene che tutti i lavoratori debbano ricevere una retribuzione equa e una busta paga chiara, in coerenza con i contratti collettivi e le legislazioni locali.

OVS ritiene che una retribuzione equa possa sussistere solo se non ci sono differenze strutturali nella remunerazione tra i generi, pertanto non ammette alcuna discriminazione retributiva tra i generi, a parità di ruolo e anzianità.

I salari di tutti i lavoratori devono essere corrispondenti almeno al salario minimo previsto dalla legge nazionale o da qualsiasi contratto collettivo, qualora migliorativo rispetto al salario minimo fissato dalla legge.

Laddove esista uno standard autorevole per determinare il livello minimo salariale allineato al costo della vita (cosiddetto "living wage") superiore ai limiti precedentemente descritti, OVS si impegna a utilizzare tale standard come soglia minima retributiva. Inoltre garantisce che i salari siano sempre allineati ai trend di mercato.

1.5. Libertà di associazione, diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva

OVS riconosce il valore della contrattazione collettiva quale strumento privilegiato per la determinazione delle condizioni contrattuali dei propri dipendenti, nonché per la regolazione dei rapporti tra la direzione d'azienda e le organizzazioni sindacali.

OVS crede che uno degli impegni fondamentali di un datore di lavoro responsabile è quello di avere e sostenere, nel luogo di lavoro, un dialogo costruttivo basato su comunicazione, fiducia e rispetto. È attraverso lo scambio di idee, informazioni e conoscenze che si possono creare buone condizioni di lavoro affinché sia i lavoratori che il business possano beneficiarne.

OVS s'impegna a rispettare i principi di libera associazione e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva e alla libertà associativa, in coerenza con le pratiche e le leggi locali vigenti.

Laddove leggi e pratiche locali dovessero limitare questi diritti, OVS si impegna a garantire comunque alle proprie persone la possibilità di goderne.

OVS condanna ogni discriminazione verso lavoratori e impiegati che esercitano questi diritti, rispettando la libertà di opinione e di espressione di tutte le parti in gioco.

1.6. Piano di welfare aziendale

Al fine di contribuire alla tutela e al benessere delle persone che lavorano in OVS, l'azienda mette a disposizione un piano di welfare aziendale ad integrazione di quanto previsto dalla legge e dal contratto collettivo.

Le misure a beneficio delle persone OVS sono (oltre a ferie, permessi, congedi parentali, assenze per malattia/infortuni previsti da normativa):

- Area sanitaria/previdenziale: fondo sanitario integrativo, previdenza integrativa convenzionata per il versamento del Tfr, assicurazione sanitaria a copertura di spese mediche, ambulatorio medico in sede, permessi sanitari, perimetro aziendale smoke-free;
- Servizi alla persona: mensa aziendale (con copertura del 70% del costo), servizio take away anche per cena, promozioni attraverso società partner per salute & benessere, cultura e tempo libero, convenzioni per shopping e palestre, assistenza fiscale; acquisti prodotti OVS con rateizzazione, "OVS baby shower" per tutti i neogenitori, sportello bancario in sede, ritiro corrispondenza e pacchi presso la sede, parcheggio gratuito.

1.7. Preavviso, periodo di prova e licenziamento e azioni disciplinari

OVS, nel pieno rispetto dei dettami normativi, all'interno di una cornice etica e produttiva, assicura le seguenti condizioni.

Preavviso

I termini di preavviso dei lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e

dall'articolazione della prestazione lavorativa. essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese. OVS applica i termini di preavviso previsti dal contratto collettivo.

Periodo di prova e licenziamento

Il periodo di prova viene stabilito secondo quanto previsto dal contratto collettivo. per i livelli direttivi quadro e primo livello e deve essere computato in giorni di calendario. i giorni per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo. durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non può essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso. nel corso del periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento, da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto e ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

In caso di licenziamento o di dimissioni, al lavoratore spettano tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Azioni disciplinari

OVS si riserva di mettere in atto i seguenti provvedimenti disciplinari per l'inosservanza dei doveri, da parte del personale dipendente, in relazione all'entità delle mancanze:

- biasimo verbale per mancanze lievi;
- biasimo iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui sopra;
- multa non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

OVS ha l'obbligo di portare a conoscenza tutti i lavoratori delle disposizioni in materie di sanzioni disciplinari contenute nei regolamenti o negli accordi aziendali, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

2. Diritti umani

2.1. Discriminazione diversità e inclusione

OVS valuta positivamente le situazioni di "diversità", ancora più importanti alla luce del processo di internazionalizzazione che il gruppo sta portando avanti.

OVS riconosce il valore di tutte le persone e si impegna a offrire pari opportunità di lavoro senza discriminazioni di alcun genere o in ogni caso basate su etnia, religione, opinioni, nazionalità, sesso, condizioni fisiche, età, status sociale.

OVS si impegna, oltre alla condanna e alla sanzione di comportamenti contrari ai predetti principi, a creare e mantenere un ambiente di lavoro inclusivo dove il rispetto per i diritti umani è la priorità e non c'è spazio per nessuna discriminazione.

In coerenza con quanto sopra, OVS si impegna a promuovere un ambiente inclusivo a misura delle esigenze di ognuno, dove tutti possano esprimere al meglio le proprie potenzialità, riconoscendo l'espressione di diversi punti di vista e il contributo personale di ognuno come elemento di arricchimento e sviluppo.

- ricerca e selezione: nelle attività di ricerca e selezione del personale OVS garantisce pari trattamento alle candidature ricevute, in coerenza con quanto stabilito dalla presente policy.
- valutazione delle performance: nella valutazione delle performance ciascun responsabile aziendale di OVS opera con obiettività ed esclude dalla valutazione ogni elemento riferibile ai carichi familiari, genere, orientamento sessuale, razza, colore, età, gravidanza, stato civile, religione, opinioni politiche, nazionalità, origini etniche, casta, malattie, disabilità, focalizzandosi solo sulla prestazione lavorativa.
- ogni responsabile aziendale di OVS deve considerare attentamente le esigenze dei propri collaboratori e le diverse attitudini, cercando di stimolare i punti di forza di ciascuno e attivando piani di formazione specifici per le aree di debolezza.
- promozioni interne e politiche retributive: nel definire il piano di politiche retributive dell'anno, la direzione risorse umane e organizzazione assicura l'adeguata rappresentanza di genere in piani di incentivazione MBO e a mezzo stock options.
- organizzazione interna: la definizione di comitati e gruppi di lavoro costituiti internamente all'azienda per esigenze di governance o di progetto devono garantire diversità di genere, di esperienza, ecc...
- nell'organizzazione aziendale delle società controllate, pur nel rispetto delle peculiarità culturali del posto, OVS si assicura che sia garantita parità di opportunità.
- l'organico OVS vuole essere rappresentativo del contesto sociale in cui opera, garantendo quindi possibilità di impegno per ogni categoria sociale nelle proporzioni il più possibile aderenti al loro livello di rappresentatività sul territorio.

OVS considera prioritario assicurare pari opportunità alle donne che lavorano nella sua ampia catena di fornitura, in particolar modo nelle aree del mondo dove è più forte una cultura discriminatoria. La missione di OVS è portare miglioramento e crescita nelle comunità in cui lavora, ponendo una particolare attenzione alle donne, favorendo l'espressione delle loro potenzialità con programmi di aggiornamenti e formazione professionale, al pari degli uomini.

2.2. Molestie e violenze

Per OVS è fondamentale operare nel pieno rispetto dello spirito della legge oltre che dei suoi dettami normativi, osservando con la massima attenzione anche policy e procedure interne.

OVS, in linea con ILO Convention 190, riconosce che ogni molestia e violenza nel mondo del lavoro è una severa violazione dei diritti umani e costituisce una minaccia allo sviluppo di pari opportunità, pertanto condanna qualsiasi genere di abuso o violenza nella propria sfera di influenza.

In OVS ogni persona deve agire nel massimo rispetto dei colleghi e delle persone con cui opera a diretto contatto, evitando ogni atteggiamento intimidatorio o molesto.

Per rispondere con decisione a ogni forma di violenza di genere, OVS garantisce alle donne che lavorano in azienda consulenza e supporto legale gratuito in caso di atti di violenza o molestie.

2.3. Lavoro minorile

OVS condanna ogni forma di sfruttamento del lavoro minorile¹.

Nelle attività condotte direttamente o indirettamente da OVS possono essere impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto l'età minima di ammissione al lavoro prevista dalla legge locale, in accordo con le convenzioni ilo n. 138 e 142.

OVS si impegna affinché tutti gli eventuali giovani lavoratori, con età compresa tra l'età minima legale e i 18 anni:

- siano identificati in un apposito registro;
- non siano impiegati in attività pericolose, né svolgano lavoro straordinario o turni notturni.
- la loro educazione, salute e sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale, non vengano compromessi dalle attività lavorative.
- siano facilmente identificabili: devono avere un'uniforme distintiva, un badge, o qualsiasi altra misura ritenuta adeguata alla loro agevole individuazione all'interno dei presidi aziendali.

OVS si assicura che siano prese le misure necessarie, presso i propri fornitori, per prevenire che non siano svolte attività lavorative da persone sotto la soglia dell'età legale e richiede ai propri partners aziendali di avere dei sistemi operativi capaci di assicurare che sia escluso il ricorso al lavoro minorile lungo la catena di fornitura.

In caso di violazioni dei predetti principi, OVS ritiene che si debba sempre agire nell'interesse principale del minore, coinvolgendo in ogni decisione la sua famiglia e/o eventuali associazioni specializzate. In tali casi, OVS si impegna a collaborare con tutti i soggetti interessati per rimuovere il minore dall'attività lavorativa garantendo continuità nella remunerazione economica della famiglia e attivando programmi educativi che prevedano la transizione del minore verso strutture formative finalizzate ad un inserimento lavorativo al raggiungimento dell'età minima legale.

¹ L'approccio OVS si basa su ILO Conventions 138 and 142, ILO Recommendations 146 and 190 Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del fanciullo. Si definisce bambino "ogni persona al di sotto dei 18 anni salvo che, in base alla legge applicabile al bambino, la maggiore età si raggiunga ad età inferiore"

2.4. Lavoro forzato, vincolato, carcerario e lavoro clandestino

OVS non accetta alcuna forma di lavoro forzato o dietro costrizione, o l'utilizzo di detenuti² al di fuori di programmi di reinserimento sociale, né direttamente né tramite contratti di appalto, somministrazione o altra forma di collaborazione.

È inoltre vietato il ricorso a pratiche coercitive fondate sulla minaccia, sulla sottrazione di documenti o pratiche riferibili a schemi riconosciuti come assimilati al lavoro forzato (es: sumangali)

Fatto salvo quanto previsto dalle procedure previste dalla legge relative alla gestione del rapporto di lavoro, i dipendenti devono essere liberi di allontanarsi dal luogo di lavoro e/o lasciare l'azienda senza subire alcuna costrizione.

OVS non ammette che i lavoratori siano soggetti a sanzioni pecuniarie illegittime o siano sottoposti a misure disciplinari che compromettono la dignità della persona.

OVS non tollera alcuna forma di violazione dei diritti umani all'interno della propria organizzazione globale e catena di produzione.

² OVS si basa e fa riferimento a ILO Conventions 29, 105, ILO Recommendations 135.

3. Salute e sicurezza

3.1. Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

OVS si impegna affinché tutte le leggi locali riguardanti la salute e la sicurezza siano strettamente osservate.

OVS ha istituito un servizio di prevenzione e protezione, come previsto dalla legge, e ai sensi dell'articolo 17, lettera b, comma 4 del T.U.S., ha nominato un responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), in possesso dei requisiti di professionalità, esperienza e formazione previsti.

Le competenze e attribuzioni specifiche del RSPP, designato dal datore di lavoro a cui risponde e del cui servizio il datore di lavoro si avvale, consistono nel coordinamento del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, i cui compiti in particolare si estrinsecano:

- nell'individuare i fattori di rischio, valutare i rischi e identificare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente, sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- nell'elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive conseguenti alla valutazione dei rischi (DVR) e i sistemi di controllo di tali misure;
- nell'elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- nel proporre i programmi di formazione e informazione dei lavoratori;
- nel partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro, nonché alle riunioni periodiche annuali sulla sicurezza;
- nel fornire ai lavoratori le informazioni:
 - sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale,
 - sulle procedure di primo soccorso, lotta antincendio ed evacuazione
 - concernenti i nominativi dei lavoratori addetti al primo soccorso e prevenzione incendi e del medico competente

Le modalità di gestione sopra riportate sono oggetto di indicazioni specifiche anche per le società controllate che devono implementarle tenendo conto delle peculiarità normative locali.

3.2. Sistema di gestione della sicurezza sul lavoro

Si precisa in particolare che, in linea con quanto previsto dal T.U. sulla sicurezza (d.lgs. 81/2008), il servizio di prevenzione e protezione dai rischi (per tale intendendosi l'insieme delle persone, sistemi e mezzi, esterni o interni all'azienda, finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori) ha provveduto, migliorandone nel tempo l'efficacia, a implementare un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro che prevede, oltre all'adempimento delle disposizioni normative vigenti, lo svolgimento di una serie di attività, riunioni di coordinamento e verifiche atte a garantire un periodico monitoraggio dello stato della sicurezza dei lavoratori all'interno dell'ambiente di lavoro.

In linea con quanto previsto dal d.lgs. 81/2008, OVS ha seguito le linee guida UNI INAIL per la predisposizione delle procedure del proprio sistema di gestione della sicurezza sul lavoro.

3.3. Valutazione dei rischi e individuazione delle misure per la protezione della salute e per la sicurezza

I datori di lavoro, in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ("RSPP") e con il medico competente, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza (ove presente), effettuano la valutazione dei rischi ed elaborano i documenti di valutazione dei rischi (di seguito anche "DVR") in conformità alle disposizioni di legge vigenti e alla politica aziendale per la sicurezza.

Tali documenti sono elaborati sia per la sede della società che per ciascun punto vendita (o eventuale deposito) ed è conservato rispettivamente presso la sede o il punto vendita (o deposito) interessato.

Il documento contiene: una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adottate sulla base della valutazione effettuata e dei dispositivi di protezione individuale utilizzati, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, e infine l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

I documenti di valutazione dei rischi sono aggiornati in occasione di ogni variazione sostanziale dell'attività lavorativa.

OVS valuta periodicamente i rischi connessi alle attività lavorative, coinvolgendo le organizzazioni sindacali, documentando l'analisi svolta, identificando i rischi correlati alle attività e le azioni volte a eliminarli.

3.4. Attività di gestione delle emergenze e primo soccorso

In considerazione del fatto che OVS svolge attività con basso rischio di innesco e con scarsa presenza di attività manuali, sono state adottate procedure per la gestione delle emergenze volte principalmente ad una attività di prevenzione, a una pronta richiesta di intervento agli organi preposti (ad esempio vv. ff., ecc.), a una definizione dei compiti e delle responsabilità nella gestione delle medesime, nonché a un rapido sfollamento dei locali in caso di necessità.

Le emergenze per le quali sono state realizzate le procedure sono: mancanza di energia elettrica, principio di incendio, allarme da impianto rilevatori di fumo, allarme da impianto di spegnimento automatico di incendio (sprinkler), scossa tellurica, mancato funzionamento dell'impianto di condizionamento (ventilazione).

Annualmente il dirigente responsabile dei servizi tecnici verifica lo stato di attuazione delle procedure e trasmette all'OdV una relazione sui controlli effettuati. all'interno della sede e dei punti vendita la società assicura che sia posizionata la segnaletica di sicurezza antincendio delle uscite di sicurezza, degli estintori e degli idranti. inoltre, sono stati installati degli impianti di diffusione sonora per poter

emettere messaggi volti all'eventuale evacuazione dell'unità e, infine all'interno di ogni unità è presente il pacchetto di medicazione per i casi di pronto soccorso.

3.5. Riunioni periodiche di sicurezza

Annualmente si svolge la riunione periodica per la sicurezza cui partecipano: i datori di lavoro, il RSPP, il medico competente, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (ove presente) ed è invitato a partecipare anche l'organismo di vigilanza ex d.lgs. 231/01 che, comunque, viene relazionato.

Nel corso di tale riunione la società verifica l'attualità del documento di valutazione dei rischi, l'andamento degli infortuni, i programmi di formazione e informazione e gli eventuali interventi da attuare in materia di sicurezza.

3.6. Attività di sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria è effettuata da un medico competente. per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, il medico competente tiene sotto la propria responsabilità una cartella sanitaria nella quale sono riportati gli esiti dei controlli effettuati e allegati gli esiti degli accertamenti sanitari svolti.

Il medico effettua le visite mediche: prima dell'ammissione al lavoro al fine di constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato, e valutare la sua idoneità alla mansione specifica; periodicamente durante lo svolgimento del lavoro, su richiesta del lavoratore, se correlata ai rischi lavorativi in occasione del cambio della mansione, onde verificare l'idoneità alla mansione specifica, alla cessazione del rapporto di lavoro, nei casi previsti dalla normativa vigente.

Le visite mediche, a cura e spese della società, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio e ritenuti necessari dal medico competente.

Il medico competente deve visitare almeno due volte all'anno, congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, gli ambienti di lavoro.

3.7. Attività di formazione e informazione

In base al sistema di prevenzione e protezione adottato dalla società e ai sensi di quanto previsto dagli articoli 36 e 37 T.U.S. la società svolge adeguata attività di formazione e informazione, così come indicato nelle tabelle riportate precedentemente.

Le attività di formazione e informazione hanno particolare riguardo a: (i) l'importanza della conformità delle azioni dei destinatari rispetto alla politica di sicurezza aziendale; (ii) le conseguenze di comportamenti e attività da porre in essere; (iii) le conseguenze in caso di scostamento dalle prescrizioni in materia di sicurezza. le attività di formazione fanno capo alla direzione risorse umane e organizzazione, in collaborazione con l'RSPP e la direzione vendite.

L'attuazione della formazione è demandata ai direttori a livello di punto vendita, con eccezione dei corsi per la squadra di sicurezza, coordinati dai servizi tecnici e svolti anche per il tramite di consulenti esterni. a livello di sede la formazione è svolta al momento dell'assunzione e curata dalla direzione risorse umane e organizzazione.

Oltre all'attività di formazione specifica sui temi legati alla salute e sicurezza sul lavoro, OVS mette a disposizione dei programmi formativi integrativi, ad adesione volontaria, per i propri dipendenti. Tali programmi coprono la formazione in materia di pronto intervento, stile di vita salubre, alimentazione

sana, riduzione della dipendenza da tabacco, e altri temi aggiornati annualmente. inoltre, presso la sede, è attivo un servizio di ambulatorio medico gratuito a disposizione del personale.

3.8. Attività di coordinamento e controllo in caso di affidamento dei lavori a terzi

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. 81/2008, in caso di affidamento dei lavori all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, a imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi, gli addetti ai servizi tecnici, anche consultando la direzione legale e societario:

- verificano, anche attraverso l'iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato, l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori di affidare in appalto o contratto d'opera;
- forniscono agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività;
- cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi di incidenti nell'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
- coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

Il documento di valutazione del rischio (DVR) integrato è allegato a tutti i contratti di appalto o alla documentazione attuativa degli stessi.

Il personale dell'impresa appaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento con fotografia, generalità del lavoratore e indicazione del datore di lavoro. i lavoratori sono tenuti a esporre detta tessera di riconoscimento.

OVS non ammette deroghe in materia di sicurezza e norme igieniche sul posto di lavoro:

- il posto di lavoro deve essere sicuro e salubre;
- la temperatura e l'aerazione dell'ambiente lavorativo devono essere adeguate in tutte le stagioni dell'anno;
- l'illuminazione deve essere sufficiente in relazione all'attività effettuata e per tutte le ore di lavoro;
- i servizi sanitari devono essere puliti, adeguati al numero dei lavoratori e separati per uomini e donne;
- i lavoratori devono poter avere accesso ai servizi sanitari senza irragionevoli restrizioni.

OVS controlla direttamente stabilimenti produttivi, ma lavora con fornitori indipendenti, insieme a loro, collabora per apportare miglioramenti degli standard salute e sicurezza sul lavoro preferibilmente attraverso programmi multi stakeholder, in coerenza con le policy su espone.

4. Attuazione della policy

L'approccio di OVS per il miglioramento delle condizioni di lavoro e la protezione dei Diritti Umani e dell'Ambiente si basa sulla trasparenza, la partnership con tutti i suoi fornitori, con altri Brand, con le ONG, e associazioni internazionali, con il costante obiettivo di integrare continuamente le policy nel suo core business.

L'accettazione da parte dei fornitori della Policy sui Diritti Umani e l'Ambiente di OVS, li impegna a conformarsi alle disposizioni contenute e ad informare anche i subcontractor assicurandosi che rispettino la conformità.

L'accettazione da parte dei fornitori della Policy sui Diritti Umani e l'Ambiente di OVS oltre che del Codice Etico del Codice di Condotta, fa sì che OVS, a sua volta, si riservi il diritto a:

- Ispezionare e testare qualsiasi prodotto, in ogni fase della produzione e/o del packaging, con metodi appropriati, in ogni momento in cui se ne fa richiesta.
- Cancellare l'ordine, o, se i prodotti fossero stati già consegnati, li può restituire al fornitore qualora il prodotto, la produzione o il packaging non corrispondesse ai principi e disposizioni della Policy di OVS.
- Richiedere al fornitore di fare i necessari cambiamenti, avvalendosi di un Remediation Action Plan per aiutarlo a conformarsi alla Policy di OVS.

Allo scopo di dare attuazione e di monitorare gli impegni espressi nel presente documento, OVS ha adottato appropriati processi di due diligence attraverso i piani d'azione derivanti dal Piano di Sostenibilità del Gruppo.

4.1. Gestione non Conformità

In caso di non conformità alla presente policy viene definito un Remediation Action Plan che descrive le responsabilità e i criteri per la risoluzione delle non conformità emerse.

I canali per l'identificazione delle non conformità sono:

- non conformità rilevate nelle attività operative;
- gli esiti negativi di verifiche ispettive di qualità e audit interni e di terza parte;
- non conformità rilevate a seguito di interviste e colloqui con il personale o con i fornitori;
- segnalazioni interne o esterne, anche anonime;

L'approccio di OVS a seguito dell'identificazione di una non conformità prevede:

- l'identificazione dell'origine
- la classificazione per livello di gravità:
 - critico
 - maggiore
 - minore
 - opportunità di miglioramento

Definizione di un Escalation Plan indicando la soluzione correttiva, o vari stadi dei rimedi più opportuni, stabilendo opportunamente anche il termine previsto per l'implementazione dell'azione correttiva.

Attivazione di Follow up Plan con verifiche periodiche sullo stato di avanzamento dell'attuazione delle azioni correttive proposte; monitora fino alla loro completa efficacia, in caso ci siano ritardi lancia un *warning* al fornitore per richiamarlo ai tempi di azione.

Nel caso di non conformità rilevate nei processi produttivi OVS può ritenere utile coinvolgere altri Brand che collaborano con lo stesso fornitore per incidere con più determinazione.

Se una non conformità non fosse chiusa nei termini o si dovesse riproporre la medesima non conformità, OVS sarà costretta a mettere in atto una strategia di uscita dal rapporto di fornitura,

cercando di minimizzare le difficoltà per i lavoratori della fabbrica, preavvisando il fornitore che non si darà seguito all'emissione di nuovi ordini di produzione, ma mantenendo fede agli impegni contrattuali in corso, continuando a monitorare la situazione relativa alle deviazioni dalla Policy, fino all'uscita definitiva, salvo miglioramenti.

4.2 Sistema di incentivazione

OVS prevede alcuni meccanismi di incentivazione, cui ciascun fornitore può accedere una volta garantita la piena conformità alle norme previste dal Codice di Condotta. I meccanismi di incentivazione per i fornitori sono basati sul loro livello di performance in iniziative sociali e ambientali che vada oltre la mera conformità e sono valutate attraverso la piattaforma HIGG. I meccanismi di incentivazione previsti sono:

- Aumento dei volumi degli ordini
- Continuità di fornitura su più stagioni
- Supporto ai fornitori per organizzare training e workshop per i loro dipendenti
- Coinvolgimento dei fornitori in progetti speciali con rilevanza internazionale

4.3 Comunicazione e formazione

Le Policy di OVS sono portate a conoscenza degli stakeholder interni ed esterni mediante attività di comunicazione dedicate.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione della Policy da parte di tutti i collaboratori, OVS predispone anche un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi in essa contenuti.