

BETA Srl ritiene di grande importanza l'aspetto sociale dell'impresa e delle responsabilità etiche che ne derivano; per questo motivo, BETA Srl persegue, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica, la piena realizzazione dei requisiti richiesti dalla Norma SA 8000 (Social Accountability).

È ferma convinzione della nostra società l'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e dei collaboratori esterni, al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale attraverso l'impegno a:

- **CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI** – Rispetto della libertà e dignità dei dipendenti;
- **LAVORO INFANTILE E MINORILE** – Conv. ILO 138, Racc. ILO 148, Conv. ILO 182, Divieto di impiego del lavoro infantile e minorile nelle attività dell'organizzazione. L'organizzazione non ha mai usufruito né mai usufruirà di lavoro infantile nei propri processi lavorativi.
- **LAVORO OBBLIGATO** – Conv. ILO 29, Conv. ILO 105, Divieto di impiego del lavoro forzato e coatto. È proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni. L'organizzazione non ha mai adottato né mai adotterà forme di lavoro obbligato nei propri processi lavorativi.
- **SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI** – Conv. ILO 155, Racc. 164, Garantire il diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro. L'organizzazione ha implementato un sistema di gestione integrato per Qualità, Ambiente, Energia e Salute e Sicurezza dei lavoratori.
- **LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE** - Conv. ILO 98, Conv. ILO 135, Conv. ILO 87, Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva; l'organizzazione garantisce il pieno rispetto di quanto previsto dal CCNL di categoria e piena libertà di associazione ai lavoratori all'interno dell'azienda. I lavoratori hanno individuato i loro Rappresentanti (sia in materia di sicurezza sul lavoro, sia in materia di Responsabilità Sociale).
- **ORARIO DI LAVORO E SALARIO** – Conv. ILO 02, Racc. ILO 116, Conv. ILO 102, Conv. ILO 131 Si garantisce il diritto ad un salario dignitoso e ad un orario corretto. L'organizzazione garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurando che sia sufficiente a garantire una vita dignitosa a tutta la famiglia. L'orario di lavoro non deve superare i valori stabiliti dai contratti di lavoro e dagli accordi con le rappresentanze sindacali.
- **PARTITA DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE** – Conv. ILO 100, Conv. ILO 111, è garantito la 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, promozione e formazione. È vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa la preferenza basata sulla religione, sesso, opinione politica, nazionalità o classe sociale
- **PROCEDURE DISCIPLINARI** – Conv. ILO 29, L'organizzazione rifiuta tutte le pratiche disciplinari non previste dal CCNL vigente e dalla legge. Se inevitabile si limita ad applicare le procedure disciplinari come previsto dal CCNL, al fine di mantenere regole di condotta corretta nei confronti dei clienti, dei colleghi e superiori.
- **TUTELA DELLA MATERINTA'** – Conv. ILO 183 è garantito il rispetto del diritto della donna alla maternità senza discriminazione, ivi comprese la sua salute e sicurezza (anche del feto / nascituro) e dei permessi e tutele fornite dalla legislazione vigente e dal contratto nazionale applicabile.
- **CONTROLLO E TUTELA LAVORATORI DA AGENZIE PER L'IMPIEGO** – Conv. ILO 181, è garantito il controllo sull'operato delle agenzie interinali eventualmente utilizzate, fornendo ai lavoratori in somministrazione tutte le tutele e diritti previsti dalla legislazione vigente e supporto per l'acquisizione delle competenze necessarie all'esercizio dei diritti

- PERSONE DIV. ABILI, REINSERIMENTO PROFESSIONALE E OCCUPAZIONE – Conv. ILO 159. è garantito il rispetto della legislazione vigente in materia di assunzione e tutela del personale diversamente abile. L'azienda garantisce un inserimento nei limiti delle norme vigenti ed un efficace percorso di crescita professionale senza alcuna discriminazione.
- LAVORO a DOMICILIO – Conv. ILO 177. è garantito il rispetto della legislazione vigente in materia di lavoro a domicilio. L'azienda garantisce un trattamento per quanto possibile analogo a quello degli altri lavoratori in riferimento a Salario minimo, Sicurezza sociale, Accesso alla formazione, Libertà sindacale e contrattazione collettiva. È garantito inoltre il rispetto di norme adeguate per proteggere la salute e la sicurezza del lavoro svolto a domicilio.
- E più in generale le seguenti convenzioni:
  - Codice di condotta dell'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 politi 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
- SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

I continui investimenti nel sistema di gestione per l'etica e la responsabilità sociale ne garantiscono il costante monitoraggio e l'efficace applicazione. La puntuale rintracciabilità delle attività e dei processi organizzativi, consente di individuare le opportunità di miglioramento delle condizioni di lavoro, delle relazioni interne e delle pratiche di gestione, con l'obiettivo di raggiungere sempre più alti livelli di trasparenza, equità e rispetto dei diritti umani. Lo sforzo costante nel valorizzare la partecipazione dei lavoratori, la comunicazione interna e il coinvolgimento degli stakeholder assicura un miglioramento continuo delle performance sociali e delle pratiche etiche dell'organizzazione.

L'obiettivo principale del sistema è il mantenimento, lo sviluppo e il miglioramento del modello di gestione, in progressiva conformità ai requisiti della norma SA8000, rafforzando la cultura aziendale della responsabilità sociale.

BETA Srl ritiene che tutto ciò possa contribuire in maniera decisiva a migliorare le condizioni generali di gestione e di valorizzazione del patrimonio umano e, a tale scopo, si impegna a far pervenire a tutte le parti interessate interne ed esterne (dipendenti, fornitori, clienti, opinione pubblica, sindacati, enti di controllo, ente di certificazione) un forte messaggio volto alla conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti previsti dalla norma SA 8000.

In ambito SA8000 è possibile utilizzare i seguenti contatti per la richiesta di informazioni o la segnalazione di eventuali comportamenti impropri e non conformi ai principi SA8000

**Proposte di Miglioramento e Violazioni Etiche:** Via e-mail: [elena@betamoda.it](mailto:elena@betamoda.it)

**CISE - Centro per l'innovazione e lo sviluppo economico:** Email: [info@ciseonweb.it](mailto:info@ciseonweb.it) | PEC: [cise@itpec.eu](mailto:cise@itpec.eu)

**Social Accountability Accreditation Services (SAAS):** E-mail: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)

Sesto Calende, 08/01/2026

*Direzione Generale*

*Andrea Milane*