


 GETRA ENGINEERING	 GETRA POWER	POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE		
 GETRA DISTRIBUTION	 GETRA SERVICE	Rev. 1	17/01/2020	Pag. 1 / 2

Getra è un Gruppo industriale leader nella progettazione e produzione di trasformatori, autotrasformatori e reattori di grande e media potenza, trasformatori di distribuzione, servizi di assistenza e misure elettriche.

Getra ha definito una politica aziendale integrata che comprende i principi di crescita, qualità, soddisfazione del cliente e sostenibilità del business.





Per raggiungere gli obiettivi della politica generale riveste grande importanza la definizione di una politica di responsabilità sociale.

Per **Getra** migliorare la qualità della vita quotidiana delle risorse umane favorisce la motivazione, quale chiave per aumentare e migliorare le performance aziendali.

La Direzione Generale del Gruppo **Getra** intende perseguire i propri obiettivi di business nel pieno rispetto dei diritti umani e dei principi etici e di responsabilità sociale, universalmente riconosciuti ed in particolare nel rispetto del Patto ONU del 2004 e delle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del lavoro (ILO) che si occupa di promuovere la giustizia sociale e i diritti umani internazionalmente riconosciuti, con particolare riferimento a quelli riguardanti il lavoro in tutti i suoi aspetti.

La politica di responsabilità sociale comprende i seguenti impegni:

- Considerare i propri dipendenti come una risorsa strategica.
- Rispettare pienamente gli orari di lavoro e i criteri retributivi stabiliti dalle leggi vigenti.
- Favorire l'espressione di bisogni ed attitudini personali dei lavoratori.
- Condannare ogni ricorso a pratiche disciplinari che coercizioni mentali o fisiche;
- Applicare criteri di definizione dei piani di crescita professionale condivisi ed approvati dal lavoratore stesso.
- Favorire un clima di lavoro sereno, in cui vi sia libertà di espressione dei diversi punti di vista del dipendente/lavoratore come contributo fondamentale alla risoluzione dei problemi.
- Promuovere e migliorando le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori.
- Favorire e promuovendo indagini finalizzate a misurare il grado di soddisfazione del dipendente verso l'Azienda, adottando azioni per risolvere le insoddisfazioni.
- Garantire la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva.
- Combattere l'impiego del lavoro infantile e qualsiasi sfruttamento di lavoratori che si trovano in situazioni di inferiorità fisica e psichica.
- Il lavoro minorile è consentito solo nei casi previsti dalla legge.
- Contrastare qualsiasi condotta, anche se esercitata per periodi limitati di tempo, che possa dar luogo ad una situazione di riduzione in stato di soggezione e/o di sfruttamento.

		POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE		
		Rev. 1	17/01/2020	Pag. 2 / 2

- Sono vietati comportamenti di violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità e sfruttamento di una situazione di necessità.
- E infine vietato instaurare qualsiasi forma di collaborazione lavorativa che possa avere origine da traffico di esseri umani.

Protezione dell'informatore

L'informatore riservato (in inglese whistleblower) è un dipendente della Getra che denuncia alle autorità superiori attività illecite o antisociali che avvengono o sono avvenute all'interno dell'organizzazione.

Le rivelazioni possono essere di varia natura: violazione di una legge o un regolamento.

Il dipendente che riferisce al proprio superiore gerarchico ovvero denuncia all'autorità giudiziaria condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, tuttavia qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Comitato etico

Il Comitato etico è l'organismo aziendale presieduto dal Direttore Generale e composto dai responsabili delle diverse funzioni aziendali. Il Comitato ha il compito di esprimere pareri vincolanti su questioni etiche in azienda, risolvere casi portati alla sua attenzione, definire il piano di comunicazione e di formazione etica di attuazione delle politiche etiche.

Il Comitato dovrà inoltre diffondere con la massima incisività le politiche etiche presso i dipendenti, implementare e verificare tali politiche al fine di adeguarla all'evoluzione legislativa, dare il necessario supporto nell'interpretazione e nell'attuazione delle politiche, segnalare alle funzioni aziendali competenti eventuali situazioni anomale al fine di consentire a queste ultime di adottare i necessari provvedimenti correttivi, controllare e valutare i casi di violazione delle norme, proponendo, nel caso di infrazioni, le misure opportune secondo la gravità dei comportamenti commessi e nel rispetto delle leggi e dei regolamenti.

La politica di responsabilità sociale è disponibile online sul sito web dell'azienda.