

POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE (PAS 24000:2022)

Relyens Mutual Insurance

Sede Secondaria e Rappresentanza Generale per l'Italia

Data di pubblicazione
27.10.2025



GRUPPO MUTUALISTICO EUROPEO
ASSICURAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI



Data di creazione: 22/10/2025

Redatta da	Dipartimento Giuridico e HR
Definita da	Legale Rappresentante e preposto della Sede Secondaria (Alta Direzione)
In coordinamento con	Comitato Sociale
Approvata da	Legale Rappresentante e preposto della Sede Secondaria (Alta Direzione)

OBIETTIVO:

Stabilire, attuare e mantenere per la Sede Secondaria e Rappresentanza Generale di Relyens Mutual Insurance in Italia ("Relyens") una Politica sulla responsabilità sociale ("Politica Sociale") che si proponga di valorizzare e tutelare i diritti umani, le condizioni di lavoro, l'etica e l'integrità aziendale nonché la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro in conformità con la Norma PAS 24000:2022 ("Norma").

Versione	Note	Data di pubblicazione
0.0	Bozza	22/10/2025
1.0	Adozione	27/10/2025

Sommario

PREMESSA	4
1. INTRODUZIONE	5
2. POLITICA DEI DIRITTI UMANI (A.1)	5
3. LAVORO FORZATO (A.2)	6
4. LAVORO MINORILE (A-3)	7
5. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE (A-4)	8
6. DISCRIMINAZIONE/EQUITA' DI TRATTAMENTO DEI / DELLE LAVORATORI /TRICI (A-5)	8
7. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (A-6)	9
8. SICUREZZA DEGLI EDIFICI (A-7)	9
9. RAPPORTI DI LAVORO E CONTRATTUALI (A-8)	10
10. ORARIO DI LAVORO (A-9)	11
11. MECCANISMO DI RECLAMO (A-10)	11
12. ETICA AZIENDALE (A-11)	11
13. DISPOSIZIONI FINALI	12

Premessa

Relyens Mutual insurance, con sede legale in Lione (Francia), Rue Edouard Rochet n. 18, C.A.P. 69372 e con Sede Secondaria e Rappresentanza Generale per l'Italia in Milano, Via Carlo Imbonati n. 18, C.A.P. 20159, C.F. 97843200581, partita IVA n. 13597591000 ("Relyens"), è una società di diritto francese autorizzata a svolgere l'attività assicurativa in Italia in regime di stabilimento, iscritta sotto il numero I.00128 nell'Elenco I in appendice all'Albo delle Imprese IVASS, sotto forma di mutua assicuratrice, nella consapevolezza che tale forma di impresa sia l'unica in grado di realizzare sempre più ampie forme di assunzione e distribuzione di rischi a vantaggio dei singoli ma anche del più generale sviluppo sociale, economico e tecnologico.

Ed Infatti, coerentemente alla sua natura mutualistica, Relyens nel 2021 ha deciso di proporsi come società *mission-driven* poiché, ottemperando agli impegni derivanti dal suo oggetto sociale, persegue altresì i suoi obiettivi statuari volti al miglioramento del loro impatto positivo sul contesto economico – sociale in cui si realizzano, a diretto beneficio della comunità, grazie a risposte concrete, efficaci e durature.

La *mission* di Relyens nasce dalla consapevolezza che l'operazione assicurativa ha una funzione economico – sociale allargata, intrinseca nel concetto stesso di mutualità, intesa come risposta comune, tra imprese e cittadini, ad una esigenza di responsabilità sociale, sino al punto di tener conto della posizione e dei diritti di soggetti terzi, estranei al rapporto assicurativo, ma comunque da questo protetti.

In questo contesto, e in linea con i suoi impegni etici così come sanciti dal Codice Etico, Relyens riconosce, rispetta e tutela tutti i diritti umani così come definiti dalla Dichiarazione Universale dei diritti dell'uomo delle Nazioni Unite e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea ed si impegna a garantire condizioni di lavoro salubri e dignitose comunque rispondenti ai requisiti legali e contrattuali applicabili, nel totale rispetto e applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, nonché alti standard etici anche a tutela dell'integrità aziendale.

Pertanto, nell'ambito del Sistema di Gestione Sociale (SGS), Relyens intende adottare il presente documento formalizzando l'impegno a voler soddisfare i requisiti legali applicabili e i requisiti contrattuali concordati relativi alle prestazioni sociali contenuti, ad esempio, nei contratti collettivi di lavoro e nei contratti con i propri clienti, impegnandosi altresì al miglioramento continuo del SGS, nella consapevolezza che l'adesione ad un modello etico di responsabilità sociale possa riflettersi sul corretto perseguimento degli obiettivi di crescita, generando valore e rispondendo alle più alte aspettative dei propri *stakeholders*.

1. Introduzione

Relyens ha assunto su di sé l'impegno a svolgere la sua attività coerentemente con i principi stabiliti dallo standard PAS 24000:2022 Social Management System (SMS) attraverso metodi e sistemi trasparenti finalizzati a rilevare e soddisfare le aspettative dei principali stakeholder: clienti, fornitori e il personale dipendente.

La coerenza della Politica Sociale con le strategie aziendali in atto viene valutata dall'Alta Direzione e periodicamente riesaminata per verificarne la congruità con le logiche e gli obiettivi aziendali.

L'adeguatezza della Politica Sociale è garantita dalle verifiche svolte da un soggetto terzo e indipendente. Con la certificazione PAS 24000:2022, e con il progetto di miglioramento continuo ad essa connesso, Relyens ha formalmente assunto la responsabilità verso i seguenti impegni:

- rispettare le leggi nazionali, quelle comunitarie e quelle internazionali in materia di diritti dei lavoratori;
- mantenere nel tempo i requisiti di responsabilità sociale ed adeguarsi a nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- garantire il monitoraggio periodico ed il miglioramento continuo del Sistema di Gestione Sociale implementato definendo, nell'ambito delle riunioni del Comitato Sociale costituito, obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento anche attraverso un panel di indicatori significativi;
- assicurare a tutto il personale dipendente riceva una adeguata formazione ed informazione in materia di etica e responsabilità sociale;
- sensibilizzare i fornitori ai principi di responsabilità sociale dello standard PAS 24000:2022;
- realizzare audit di prima parte atti ad accertare il rispetto dei requisiti sociali, quindi adottare tutte le eventuali azioni correttive e di miglioramento necessarie;
- documentare e comunicare ai portatori d'interesse l'impegno in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa anche attraverso la redazione del Bilancio Sociale annuale.

Sono stati designati il Responsabile del Sistema di Gestione Sociale PAS 24000:2022 ed è stato eletto il Rappresentante dei Lavoratori il cui ruolo è esteso anche per la PAS 24000:2022.

È stato istituito il Comitato Sociale che rappresenta l'organismo preposto ad implementare e monitorare il Sistema di Gestione PAS 24000:2022.

Di seguito vengono elencati i requisiti richiesti dall'Allegato A della Norma PAS 24000:2022 e gli impegni assunti da Relyens Mutual Insurance Italia.

2. POLITICA DEI DIRITTI UMANI (A.1)

Requisiti ALLEGATO A della Norma PAS 24000:2022	Impegno di Relyens
1. Viene fatto un inventario dei rischi legati ai diritti umani.	È stata effettuata la valutazione di tutti i rischi in relazione al Sistema di Gestione Sociale che ricomprende anche il rischio del mancato rispetto dei diritti umani. La valutazione dei rischi viene rivista almeno una volta all'anno o nel caso Relyens rilevi nuovi rischi o nel caso gli indicatori di performance sociale risultino in peggioramento all'esito delle attività di monitoraggio.

2. Le attività dell'organizzazione non causano impatti negativi sui diritti umani. Gli impatti che si dovessero verificare vengono affrontati.	Relyens opera nel pieno rispetto delle Leggi e Norme obbligatorie in tema di rispetto dei diritti umani. Nel caso di eventuali reclami e/o non conformità, Relyens ha istituito una procedura per rispondere tempestivamente tramite azioni correttive (https://www.relyens.eu/it/relyens/azienda-responsabile/etica).
3. Le attività dell'organizzazione non provocano impatti negativi sui diritti umani. Gli impatti che si dovessero verificare vengono affrontati.	Relyens opera nel pieno rispetto delle Leggi e Norme obbligatorie in tema di rispetto dei diritti umani. Nel caso di eventuali reclami e/o non conformità, Relyens ha istituito una procedura per rispondere tempestivamente tramite azioni correttive (https://www.relyens.eu/it/relyens/azienda-responsabile/etica).
4. Viene stabilito, attuato e mantenuto un processo di due diligence sui diritti umani per identificare, prevenire, mitigare e rendere conto di come l'organizzazione affronta i suoi impatti (compresi gli impatti dei suoi fornitori) sui diritti umani, e sui processi che consentono di porre rimedio a qualsiasi impatto negativo sui diritti umani causato dall'organizzazione o a cui essa contribuisce. Questo processo di due diligence mira a evitare impatti negativi sui diritti umani direttamente collegati alle attività, ai prodotti o ai servizi dell'organizzazione e a prevenire o mitigare qualsiasi impatto negativo sui diritti umani nelle sue relazioni commerciali, anche se l'organizzazione non ha contribuito a tali impatti.	Relyens in fase di valutazione dei rischi effettua preliminarmente una due diligence sulla gestione dei diritti umani interni e quella dei fornitori con rischio superiore al basso in tema di rispetto dei diritti umani.

3. LAVORO FORZATO (A.2)

Requisiti ALLEGATO A della Norma PAS 24000:2022	Imppegno di Relyens
1. L'organizzazione non intraprende, sostiene o tollera l'impiego con la forza o la costrizione. Tutti i lavoratori (compresi i detenuti) entrano in servizio volontariamente e possono recedere con un ragionevole preavviso.	Relyens non chiede al personale assunto in nessun caso e per nessuna ragione depositi in denaro o documenti di identità in originale. Relyens non fa uso di telecamere o vigilanza che attui forme di controllo sui lavoratori nello svolgimento delle loro mansioni.
2. L'organizzazione non obbliga nessuna persona a lavorare sotto la minaccia di una pena o di una sanzione.	Relyens rifiuta qualsiasi forma di coercizione nei confronti del personale.
3. Ai lavoratori non vengono trattenuti documenti personali o altri beni di valore, come permessi di lavoro o documenti di viaggio, né viene loro richiesto di depositarli presso il datore di lavoro e/o il reclutatore.	Gli orari di lavoro con le relative pause sono comunicati in modo trasparente all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro.
4. Non vengono addebitati compensi o costi correlati (direttamente o indirettamente, in tutto o in parte) ai richiedenti e ai lavoratori per servizi direttamente collegati all'assunzione o al lavoro che possono portare a situazioni di lavoro forzato o obbligatorio.	In caso di utilizzo di agenzie per il lavoro nel reclutamento del personale, Relyens verifica che le prassi adottate rispettino i requisiti relativi al lavoro forzato. Non vengono in nessun caso utilizzati intermediari non abilitati.
5. Non vengono richiesti depositi monetari, garanzie finanziarie o collaterali o beni personali come condizione di impiego	Relyens può erogare anticipazioni del TFR in ossequio alle disposizioni di Legge in materia.
6. I lavoratori non sono tenuti in schiavitù dal debito o costretti a lavorare per un datore di lavoro o per qualsiasi altra entità per pagare il debito	Relyens non offre attività di archiviazione dei documenti dei lavoratori che hanno l'obbligo di custodirli in proprio.
7. Se i lavoratori hanno a disposizione anticipi e prestiti, esiste una politica scritta sui termini e le condizioni, comunicata ai lavoratori in modo comprensibile. Questi termini (e i relativi tassi di interesse) non vengono utilizzati per vincolare i lavoratori all'impiego.	
8. Se è prevista un'opzione di archiviazione sicura per i documenti personali e gli oggetti di valore:	

a) è una scelta dei lavoratori quella di utilizzare l'archiviazione; b) siano conservati i registri di archiviazione; e c) i lavoratori hanno libero accesso ai loro beni.	
9. Quando vengono utilizzate agenzie di collocamento o appaltatori, queste agenzie sono tenute a: a) rispettare i requisiti legali nazionali applicabili; b) essere autorizzati o certificati dall'autorità nazionale competente, se applicabile; c) rispettare i requisiti della Tabella A.2 sul lavoro forzato e le commissioni di reclutamento; e d) non intraprendere pratiche di reclutamento fraudolente o corrotte	
10. L'organizzazione non limita la libertà di movimento dei lavoratori. L'organizzazione non impone ai lavoratori di rimanere sul posto di lavoro al termine dell'orario di lavoro, né li confina in alcun alloggio per lavoratori.	
11. Se vengono riscontrati casi di lavoro forzato o obbligatorio, l'organizzazione mette in atto una riparazione efficace, come il risarcimento dei danni personali e materiali. Le azioni di rimedio intraprese vengono verificate e registrate, il piano di rimedio viene documentato e vengono messe in atto azioni per evitare che si ripetano.	

4. LAVORO MINORILE (A-3)

Requisiti ALLEGATO A della Norma PAS 24000:2022	Imppegno di Relyens
1. L'organizzazione si conforma all'età minima di lavoro che non deve essere inferiore a 15 anni o all'età minima definita dalle disposizioni di legge applicabili o all'età di completamento dell'istruzione obbligatoria, a seconda di quale sia più alta.	Relyens segue e rispetta i principi e gli obblighi in materia di diritto del lavoro applicabili. Per poter accedere al mondo del lavoro è necessario che il minore abbia terminato la scuola dell'obbligo. La corrente legge di riforma scolastica prevede un periodo formativo di 10 (DIECI) anni, composto da: 5 anni di scuola primaria; 3 anni di scuola secondaria di primo grado; 2 anni di scuola secondaria di secondo grado. Il minore, pertanto, è in grado di iniziare a lavorare in seguito al compimento dei 16 anni d'età, a prescindere che stia ancora frequentando la scuola dell'obbligo. Esiste però la possibilità di iniziare a lavorare a 15 anni qualora il soggetto in questione: 1-aderisca alla modalità didattica innovativa Alternanza scuola-lavoro; 2-stipuli un contratto di apprendistato finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. È prevista ed attuata apposita procedura per garantire che: - non venga assunto nessun dipendente di età inferiore ai 16 anni; - sia diffusa la conoscenza del proprio Codice Etico sia ai lavoratori che agli stakeholder; - venga attuato un monitoraggio sui nostri fornitori con rischio superiore al basso per non diventare complici dello sfruttamento del lavoro infantile. - in caso di apprendistato, stage, alternanza scuola - lavoro, viene assegnato un tutor aziendale che verifichi che le attività vengano svolte nel rispetto dei requisiti di Legge applicabili.
2. Vengono forniti dettagli su eventuali bambini di età inferiore ai 15 anni che lavorano presso il sito	
3. Quando l'organizzazione applica il lavoro per i programmi di formazione/apprendistato, questi non sono sfruttati e sono in linea con i requisiti legali nazionali	
4. L'organizzazione non impiega lavoratori di età inferiore ai 18 anni nelle ore notturne o in condizioni di pericolo.	
5. L'organizzazione stabilisce meccanismi di verifica dell'età per tutti i lavoratori e mantiene registri validi di verifica dell'età	
6. L'organizzazione si assicura che, se viene riscontrato lavoro minorile, vengano messe in atto procedure efficaci di rimedio che mettano al primo posto l'interesse del bambino. Il piano di riparazione viene documentato e verificato e vengono messe in atto azioni per evitare che si ripeta	

5. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE (A-4)

Requisiti ALLEGATO A della Norma PAS 24000:2022	Imppegno di Relyens
1. I lavoratori hanno il diritto di aderire o formare sindacati o altre organizzazioni di lavoratori di loro scelta - o di astenersi dal farlo - e di contrattare collettivamente in conformità con i requisiti legali nazionali applicabili	Relyens garantisce a tutti i lavoratori: - il rispetto dei diritti sindacali; - la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato. - il coinvolgimento di tutti i lavoratori attraverso l'istituzione del Comitato Sociale.
2. I rappresentanti dei lavoratori o i membri dei sindacati non sono discriminati o altrimenti penalizzati a causa della loro appartenenza o affiliazione a un sindacato o a un'organizzazione di lavoratori, in conformità con i requisiti legali nazionali applicabili	
3. I rappresentanti dei lavoratori debitamente eletti dai sindacati e da altre organizzazioni dei lavoratori hanno accesso al luogo di lavoro per svolgere le loro funzioni di rappresentanza in conformità con i requisiti legali nazionali applicabili	
4. Laddove non esistono tutele legali per il diritto alla contrattazione collettiva o alla libertà di associazione, l'organizzazione coinvolge i lavoratori attraverso meccanismi alternativi e legali, ove possibile, per consentire ai rappresentanti dei lavoratori di avviare un dialogo sulle questioni relative al luogo di lavoro	

6. DISCRIMINAZIONE/EQUITA' DI TRATTAMENTO DEI / DELLE LAVORATORI /TRICI (A-5)

Requisiti ALLEGATO A della Norma PAS 24000:2022	Imppegno di Relyens
1. Vengono rispettate le pari opportunità e il trattamento in ambito lavorativo e occupazionale. I lavoratori, compresi i lavoratori temporanei e a tempo parziale e gli appaltatori, non sono discriminati nelle pratiche di assunzione o di impiego sulla base di caratteristiche protette dalla legge e di caratteristiche personali che non interferiscono con la capacità di un lavoratore di svolgere un lavoro specifico	Le assunzioni del personale vengono fatte sulla base della competenza, esperienza ed istruzione indipendentemente dal sesso, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione. L'inquadramento contrattuale avviene nel pieno rispetto del CCNL applicabile e sulla scorta delle mansioni effettivamente eseguite all'interno dell'organizzazione. Le retribuzioni vengono calcolate in base al livello contrattuale del lavoratore in applicazione del CCNL. La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti i lavoratori/trici; gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei/delle singoli/e lavoratori/trici e delle necessità organizzative aziendali. I licenziamenti sono effettuati solo nei casi consentiti dalla legge. Relyens rifiuta tutte le pratiche disciplinari non previste dal CCNL e dallo STATUTO DEI LAVORATORI. Se inevitabile, si limita ad applicare le sanzioni disciplinari come previsto dal CCNL, al fine di mantenere regole di condotta corretta nei confronti dei clienti, del personale e della direzione. I/e lavoratori/trici vengono resi/e edotti/e di quali possano essere i provvedimenti disciplinari nel caso dell'inosservanza delle disposizioni statuite nel contratto di lavoro in conformità al CCNL applicato.
2. L'organizzazione non si impegna, sostiene o tollera l'uso o la minaccia di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, bullismo, molestie, comprese quelle sessuali, o abusi di qualsiasi tipo.	
3. Le procedure disciplinari scritte sono in vigore e vengono comunicate efficacemente a tutti i lavoratori.	
4. Tutti i provvedimenti disciplinari vengono registrati.	

7. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (A-6)

Requisiti ALLEGATO A della Norma PAS 24000:2022	Imppegno di Relyens
1. La salute e la sicurezza sul lavoro sono parte integrante del SGS.	Garantire la sicurezza sul luogo di lavoro è un preciso dovere di Relyens, pertanto:
2. In tutti i luoghi di lavoro, compresi gli alloggi dei lavoratori e le altre strutture previste o prescritte, vengono garantite condizioni di sicurezza, salute e pulizia.	- sono rispettati tutti agli obblighi imposti dalla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro e leggi collegate in ordine alla valutazione di tutti i rischi presenti sul luogo di lavoro;
3. La formazione in materia di salute e sicurezza viene impartita tempestivamente e ripetuta regolarmente, in caso di nuovi lavoratori o di riassunzione e quando i cambiamenti nel processo o nei macchinari presentano nuovi rischi.	- è stato nominato il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione ed il Medico Competente ed i preposti aziendali;
4. La formazione in materia di salute e sicurezza viene fornita in modo adeguato alle esigenze di tutti i lavoratori, è facilmente comprensibile, è gratuita e avviene durante l'orario di lavoro retribuito.	- Relyens garantisce la possibilità ai/alle lavoratori/trici di eleggere il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
5. Vengono conservate registrazioni scritte di tutti gli incidenti relativi alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro e in altre strutture, come previsto o richiesto.	- è istituita ed erogata una sessione specifica di informativa sui rischi della sicurezza e la consegna di materiale informativo ex art. 36 D.lgs. 81/08 e S.m.i. alle nuove assunzioni prima di poter iniziare le attività lavorative;
6. Le cause degli incidenti di salute e sicurezza vengono determinate quando si verificano e vengono intraprese azioni correttive appropriate per evitare il ripetersi di incidenti simili	- Relyens effettua formazione periodica a tutto il personale ai sensi dell'art. 37 D.lgs. 81/08 e S.m.i. negli orari di lavoro;
7. Vengono forniti gratuitamente dispositivi di protezione individuale (DPI) adeguati ed efficaci. I DPI vengono mantenuti e sostituiti se necessario. I lavoratori vengono istruiti sul loro corretto utilizzo e monitorati	- Relyens avvia alla visita medica preventiva a tutti i/le lavoratori/trici prima di iniziare l'attività lavorativa ed alle scadenze previste per i monitoraggi periodici;
8. In caso di incidenti o inconvenienti sul posto di lavoro, sono in vigore disposizioni chiare per fornire il primo soccorso e l'assistenza medica	- vengono fornite gratuitamente a tutti i/le lavoratori/trici i dispositivi di protezione individuale;
9. A tutti i lavoratori vengono forniti gratuitamente acqua potabile e servizi igienici puliti.	- sono stati nominati gli Addetti al primo soccorso;
	- sono stati nominati gli Addetti al servizio prevenzione incendi;
	- Relyens ha un rapporto contrattuale con ditte qualificate per tutti gli interventi di manutenzione per tenere in sicurezza impianti, mezzi e attrezzature di lavoro.
	- in caso di infortuni, gli stessi vengono registrati e comunicati all'INAIL nelle tempistiche previste per Legge. Relyens effettua l'analisi delle cause ed individua, con il supporto del Servizio di prevenzione e protezione, le azioni correttive per fare in modo che non si ripresentino più in futuro.
	- è presente una procedura operativa per la gestione di tutte le emergenze che possono occorrere sui luoghi di lavoro ed viene svolta almeno una simulazione all'anno per la verifica dell'efficacia e della comprensione della procedura da parte di tutti i/le lavoratori/trici.
	- Relyens fornisce a tutti i/le lavoratori/trici la possibilità di avere acqua potabile e servizi igienici puliti ed ordinati.

8. SICUREZZA DEGLI EDIFICI (A-7)

Requisiti ALLEGATO A della Norma PAS 24000:2022	Imppegno di Relyens
1. Le uscite di sicurezza, le vie di fuga, le attrezzature antincendio e gli allarmi antincendio sono adeguatamente segnalati secondo gli standard nazionali e di settore. Le uscite di sicurezza e le vie di fuga sono aperte, accessibili e prive di ostacoli in modo da consentire un'evacuazione sicura in caso di emergenza.	In tutti i luoghi di lavoro sono rispettati i precetti relativi alle normative antincendio vigenti per tempo. La gestione degli apprestamenti antincendio è stata appaltata a ditta dopo valutazione dell'idoneità tecnico-professionale. Le verifiche periodiche mensili interne sono attuate da parte degli addetti antincendio.

2. Le attrezzature antincendio e gli allarmi antincendio sono testati o ispezionati in conformità ai requisiti legali nazionali o di settore applicabili	Vengono verificati tutti gli impianti, le attrezzature e gli apprestamenti al fine di monitorare e garantire la sicurezza degli edifici.
3. Vengono adottate misure appropriate per valutare e monitorare la resistenza, la stabilità e la sicurezza degli edifici e delle attrezzature, compresi gli alloggi dei lavoratori, ove previsti o obbligatori. Se necessario, vengono adottate misure correttive.	
4. Se sono previste o obbligate strutture di alloggio, queste sono situate separatamente dalle strutture di produzione o stoccaggio	

9. RAPPORTI DI LAVORO E CONTRATTUALI (A-8)

Requisiti ALLEGATO A della Norma PAS 24000:2022	Imppegno di Relyens
1. I lavoratori sono informati sulle loro condizioni di lavoro per iscritto e in modo comprensibile prima dell'assunzione	Relyens procede ad inquadrare i/le propri/e lavoratori/trici nel rispetto del CCNL applicabile, attraverso la formalizzazione della proposta di assunzione per iscritto ove si riportano in modo comprensibile le condizioni pattuite per la prestazione lavorativa richiesta. Tutti/e i/le lavoratori/trici vengono assunti/e regolarmente con le comunicazioni di rito ai vari enti nelle tempistiche previste per Legge. Il compenso pattuito è conforme alle tabelle salariali poste nel CCNL applicabile per la mansione e relativo livello assegnato. Il pagamento degli stipendi e dei salari avviene entro il giorno 10 del mese successivo la prestazione lavorativa tramite bonifico bancario esclusivamente sul conto corrente intestato al lavoratore. Nel caso l'azienda richieda straordinari ai/alle propri/e lavoratori/trici, le ore di straordinario non potranno mai superare il numero di ore massimo previsto nel CCNL applicato. Tutte le ore di straordinario vengono regolarmente rendicontate e pagate nei termini e modalità del pagamento degli stipendi e dei salari. Entro il giorno 27 del mese successivo la prestazione lavorativa, il/la lavoratore/trice riceve la busta paga con il dettaglio degli importi, anche di quelli in detrazione. Relyens non applica detrazioni del salario in busta paga per dar seguito ad una misura disciplinare. Nel caso un/una lavoratore/trice abbia richiesto benefici previsti dalla Legge, Relyens, senza indugi, dà seguito alla richiesta presso gli enti competenti in materia.
2. Il lavoro viene svolto da persone con un rapporto di lavoro formale verificabile in conformità ai requisiti legali nazionali applicabili	
3. Non vengono utilizzati accordi di lavoro per evitare gli obblighi nei confronti dei lavoratori ai sensi delle leggi nazionali sul lavoro e sulla sicurezza sociale	
4. Il compenso per le ore di lavoro standard soddisfa o supera i minimi salariali previsti dalla legge, gli standard industriali o i contratti collettivi di lavoro (ove applicabili).	
5. I salari vengono pagati regolarmente, tempestivamente e per intero. Tutti i pagamenti vengono effettuati direttamente al dipendente in valuta legale o su un conto bancario a lui intestato	
6. Quando stabilisce un tasso di retribuzione per la produzione, la quota o il lavoro a cottimo, l'organizzazione consente ai lavoratori di guadagnare almeno un salario che soddisfi o superi i salari minimi legali applicabili, gli standard industriali o i contratti collettivi di lavoro (ove applicabili) nell'ambito di un orario di lavoro standard	
7. Tutti i lavoratori sono compensati per tutti gli straordinari come richiesto dai requisiti legali nazionali applicabili o da un contratto collettivo di lavoro, a seconda di quale dei due offre maggiori benefici o protezione ai lavoratori	
8. Tutti i lavoratori ricevono, ogni volta che vengono pagati, dettagli chiari e scritti sul loro salario per il periodo di paga in questione	
9. Non vengono effettuate detrazioni dal salario a meno che non siano consentite dai requisiti legali nazionali applicabili o da un contratto collettivo. I lavoratori sono informati di eventuali detrazioni per iscritto e in modo comprensibile	
10. Non vengono effettuate detrazioni dal salario come misura disciplinare	
11. Tutti i benefici e le agevolazioni previsti dalla legge sono forniti a tutti i lavoratori	

10. ORARIO DI LAVORO (A-9)

Requisiti ALLEGATO A della Norma PAS 24000:2022	Imppegno di Relyens
1. L'orario di lavoro standard è conforme ai requisiti legali nazionali, ai contratti collettivi o agli standard industriali, ma non supera le 48 ore, esclusi gli straordinari	Relyens adegua l'orario di lavoro e la possibilità di richiedere straordinari, nonché la disciplina delle pause, dei giorni di riposo e dei permessi retribuiti al CCNL applicato in azienda. Il Dipartimento HR monitora tutti gli istituti dei/delle lavoratori/trici quali ore di straordinario, ferie non godute, permessi non goduti, al fine di poter pianificare con gli/le stessi/e la corretta fruizione degli istituti da un lato e monitorare che gli straordinari non vengano effettuati oltre le ore previste nel CCNL applicato. Gli straordinari non vengono richiesti regolarmente, ma solo per soddisfare picchi di attività e non in modo strutturale.
2. Laddove le disposizioni di legge nazionali applicabili stabiliscono eccezioni al limite di ore di lavoro totali (60 ore settimanali, compresi gli straordinari), vengono adottate misure di salvaguardia adeguate per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori	
3. Quando il totale delle ore lavorative supera le 60 ore settimanali, compresi gli straordinari, viene riportato il totale delle ore lavorate	
4. Gli straordinari concordati con i lavoratori e i requisiti per gli straordinari non comportano il lavoro forzato.	
Gli straordinari non sono richiesti regolarmente	
5. Tutti i lavoratori hanno diritto a pause durante i turni di lavoro	
6. I lavoratori hanno diritto ad almeno un giorno di riposo di 24 ore consecutive per ogni settimana	
7. Laddove i requisiti legali nazionali applicabili stabiliscono eccezioni al numero minimo di giorni di riposo, vengono adottate misure di salvaguardia adeguate per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori. Come minimo, ai lavoratori sono concessi due giorni di riposo, ciascuno di 24 ore consecutive, in un periodo di 14 giorni	
8. Ai lavoratori sono concessi permessi retribuiti (festività pubbliche e annuali, congedi di maternità/paternità, congedi di malattia, ecc.)	

11. MECCANISMO DI RECLAMO (A-10)

Requisiti ALLEGATO A della Norma PAS 24000:2022	Imppegno di Relyens
1. È stata stabilita una procedura scritta per affrontare i reclami o le preoccupazioni. Il meccanismo di reclamo è accessibile a tutti i lavoratori e alle parti esterne.	Relyens ha istituito procedure specifiche per la gestione degli incidenti, reclami e non conformità per poter affrontare in modo efficace ed in tempi veloci gli eventuali eventi avversi in tema di responsabilità sociale. È stato, inoltre, messo a disposizione un canale di segnalazione anonimo interno che consente di mantenere l'anonimato nelle segnalazioni: https://www.relyens.eu/it/relyens/azienda-responsabile/etica. Nessun segnalante viene fatto oggetto di ritorsioni per segnalazioni effettuate.
2. È garantita la riservatezza di qualsiasi reclamo sollevato e le informazioni vengono rivelate solo se necessarie per indagare e gestire il reclamo	
3. Nessun lavoratore o soggetto esterno che presenti un reclamo in buona fede subisce ritorsioni	

12. ETICA AZIENDALE (A-11)

Requisiti ALLEGATO A della Norma PAS 24000:2022	Imppegno di Relyens
L'organizzazione non è e non viene coinvolta in alcun atto di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o in alcuna forma di corruzione, né direttamente né	Relyens ha adottato un codice etico che viene fatto sottoscrivere a tutti i/le lavoratori/trici e, in genere, viene reso noto a tutti gli stakeholders esterni.

indirettamente	Tutte le informazioni aziendali comunicate sono veritiere.
L'organizzazione non falsifica alcuna informazione relativa alle sue attività, alla sua struttura e alle sue prestazioni e non è coinvolta in alcun atto di falsa dichiarazione nella catena di fornitura	

13. Disposizioni finali

La Politica Sociale è definita dall'Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Sociale ed è approvata dall'Alta Direzione.

La Politica è disponibile sul sito web di Relyens e sulla intranet aziendale poiché è rivolta e si applica a tutta la Sede Secondaria e Rappresentanza Generale per l'Italia e deve essere rispettata da tutto il personale nei rapporti con colleghi/e, clienti, fornitori/trici e qualsiasi altro/a stakeholder.

Infine, la Politica Sociale è un documento fisiologicamente dinamico sicché, con periodicità annuale, viene valutata dall'Alta Direzione insieme al Comitato Sociale e ai dipartimenti interessati, modificandola in ragione dei cambiamenti aziendali e normativi e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

Relyens, gruppo mutualistico europeo di riferimento nel settore assicurativo e nella gestione dei rischi, agisce quotidianamente con operatori sanitari e degli enti locali, per garantire la continuità e la qualità della loro missione di interesse generale, a beneficio del paziente e del cittadino.

Da quasi 100 anni, creiamo e intrecciamo il rapporto con i nostri stakeholder per progredire insieme in un mondo in cui la fiducia si nutre, si condivide, si amplifica, si trasmette e si mette in comune.

**Gestire i rischi,
condividere la fiducia®**

Sede legale

18, rue Édouard Rochet
69372 Lyon Cedex 08 - Francia

www.relyens.eu



GRUPPO MUTUALISTICO EUROPEO
ASSICURAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI