

Lo scopo di SA8000 è quello di fornire uno standard volontario e verificabile, basato sulla Dichiarazione Universale dei diritti umani, su documenti ILO ed altre norme internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro, nonché sulle leggi nazionali, per valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e influenza di un'organizzazione, che realizza per essa prodotti o servizi, includendo il personale impiegato dall'organizzazione stessa e dai suoi fornitori, subappaltatori, sub-fornitori ed i lavoratori a domicilio.

Si ritiene che un'organizzazione debba raggiungere la conformità allo Standard attraverso un adeguato ed efficace sistema di gestione.

## REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE

- 1) **LAVORO INFANTILE:** l'azienda non utilizza né fornisce sostegno all'utilizzo del lavoro infantile (inferiore ai 16 anni). Ciò viene ribadito nella Politica Aziendale e condiviso da tutto il personale, tuttavia rimane l'attenzione soprattutto nelle aree di cantiere.
- 2) **LAVORO FORZATO O OBBLIGATO:** l'Azienda non ricorre né sostiene l'utilizzo del lavoro obbligato e non richiede al personale di lasciare "depositi" in denaro o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro.
- 3) **SALUTE E SICUREZZA:** la nuova norma SA8000:2014 ha aggiunto n. 2 criteri di seguito specificati e attualmente soddisfatti dalla nostra organizzazione:
  - Il ruolo di "Rappresentante del senior management (p.to 3.4 norma)" è ricoperto dal Datore di Lavoro;
  - I componenti del "Comitato per la salute e sicurezza (p.to 3.5 norma)", composto da una equilibrata rappresentanza di lavoratori e del management, sono:
    - Datore di lavoro e/o suo Rappresentante;
    - Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione;
    - Medico Competente Coordinatore;
    - Rappresentanti dei lavoratori per la salute e sicurezza.

Viene adottato, come documento di riferimento per la formalizzazione delle decisioni, il verbale di riunione periodica previsto dal D.lgs 81/08 e s.m.i. art. 35 al quale si rinvia per eventuali approfondimenti sui seguenti argomenti trattati:

- documenti di valutazione dei rischi;
- andamento sorveglianza sanitaria;
- andamento infortuni e malattie professionali;
- idoneità ed efficacia dei Dispositivi di Protezione Individuali;
- programma di informazione formazione ed addestramento.

4) **LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA:** i lavoratori sono liberi di poter aderire ad associazioni a tutela degli interessi dei lavoratori, inoltre i relativi rappresentanti non sono soggetti a discriminazioni da parte dell'azienda e sono liberi di comunicare con i propri iscritti nei luoghi di lavoro.

5) **DISCRIMINAZIONE:** l'Azienda non attua né garantisce sostegno alla discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base ad etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica. L'Azienda non interferisce con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica. In azienda non sono permessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

6) **PRATICHE DISCIPLINARI:** l'Azienda non utilizza né da sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale. Quando necessario vengono applicati i Provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL di categoria.

7) **ORARIO DI LAVORO:** nella sede di Rovigo il turno di lavoro è giornaliero dal lunedì al venerdì con i seguenti orari: 08.30 - 13.00 / 14.00 – 17.30.

Nelle attività di servizi di gestione/manutenzione e cantieri, i turni di lavoro sono variabili per ciascun contratto, adattabili alle esigenze dei Clienti. L'Azienda non richiede normalmente l'effettuazione di lavoro straordinario, in ogni caso, se in circostanze eccezionali e per brevi periodi (particolari fasi operative presso i cantieri, emergenze presso le commesse di gestione), si dovesse ricorrere a lavoro straordinario (superiore alle 40 ore settimanali), dovrà essere evitato il superamento dei seguenti limiti:

- Massimo ore straordinarie annue 260;
- Massimo ore settimanali 48;
- Massimo ore giornaliere 13;
- Massimo giorni consecutivi lavorati 6;
- Minimo giorni di riposo settimanali 1;
- Minimo ore di riposo tra un turno e l'altro 11;
- Reperibilità: massimo 2 settimane continuative su 4 (massimo giorni continuativi 6).

8) **RETRIBUZIONE:** il personale dipendente viene retribuito secondo quanto stabilito dal contratto nazionale (metalmecanici ed edile). L'Azienda non stipula accordi di lavoro nero e programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale.

9) **SISTEMA DI GESTIONE:** La responsabilità del sistema di gestione SA8000 è a carico del presidente del CdA coadiuvato, per le attività di monitoraggio, dal RSGI.

- Il bilancio sociale SA8000 è pubblicato sul SAW (Social Accountability Watch) e sul sito aziendale all'interno dell'area certificazioni.
- Il social Performance team che per definizione deve includere una rappresentanza equilibrata dei rappresentanti dei lavoratori SA800 e del management è costituito dai Rappresentante dei lavoratori per la SA8000 e da un membro dell'Alta Direzione coadiuvati dal RSGI per le attività di monitoraggio e controllo operativo.
- Politica Aziendale pubblicata sul sito all'interno dell'area certificazioni.
- Gestione e risoluzione dei reclami (p.to 9.6 norma) vedere procedura PR\_06 - Gestione dei reclami e delle segnalazioni con particolare riferimento al punto "5.2 Segnalazione SA8000 Responsabilità sociale".