

POLITICA RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

<i>Documento</i>				<i>Codice</i>	
ALLEGATO N. 1				POL	
<i>Il contenuto di questo documento è di proprietà della Termotetti Costruzioni srl e non può essere riprodotto o divulgato a terzi senza autorizzazione.</i>					
<i>Destinatario:</i>			<i>Distribuito in copia</i>		
			<input type="checkbox"/> <i>controllata</i> <input type="checkbox"/> <i>non controllata:</i>		
Data	Descrizione modifiche	Redatto RSGRS	Verificato Social Performance Team (SPT)	Approvato AD	
<i>Rev. 0 01/09/22</i>	<i>Prima emissione ufficiale</i>	<i>Formato Ida</i>	<i>Di Chello Giuseppe Capozzo Antonio Tedesco Silvana</i>	<i>Di Chello Angelo</i>	
<i>Rev. 1 11/11/22</i>	<i>Cambio Amministratore</i>	<i>Formato Ida</i>	<i>Di Chello Giuseppe Capozzo Antonio Tedesco Silvana</i>	<i>Tedesco Angelina</i>	
<i>Rev. 2 06/03/23</i>	<i>Cambio Compagine Sociale</i>	<i>Formato Ida</i>	<i>Di Chello Giuseppe Capozzo Antonio Tedesco Silvana</i>	<i>Tedesco Angelina</i>	

La Direzione della TERMOTETTI COSTRUZIONI SRL dichiara la piena volontà di implementare un sistema di attenzione sociale che corrisponda a un modello organizzativo efficiente, che tenga in primo piano la centralità dell'individuo, sia come persona che come lavoratore, tutelandolo e cercando le modalità di gestione più idonee.

La scelta di garantire il rispetto dei requisiti SA 8000 vuole essere un segnale per rendere evidente che l'impegno della Direzione nell'attenzione e tutela delle persone è riservata in eguale misura a tutti i lavoratori.

La Direzione Aziendale si impegna direttamente nello stabilire, implementare, mantenere operanti e migliorare nella propria struttura tutte le necessarie predisposizioni in materia di Responsabilità Sociale, necessarie per assicurare costantemente il rispetto dei requisiti SA 8000 e di quelli forniti dalla legislazione applicabile di riferimento.

La Direzione è inoltre direttamente impegnata nello sviluppo, nell'applicazione, nel sostegno e nel miglioramento continuo del sistema di Responsabilità Sociale.

Tale impegno si traduce operativamente nelle seguenti azioni:

- **Conformità legislativa:** rispettare tutte le leggi nazionali, le convenzioni e le Raccomandazioni ILO, che riguardano il diritto del lavoro e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori
- **Lotta al lavoro infantile:** non usufruire di (o favorire l'utilizzo di) lavoro infantile; stabilire all'occorrenza procedure per il recupero dei bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile, fornendo, in particolare, il supporto per la frequenza scolastica; non esporre mai bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute
- **Lotta al lavoro obbligato:** non usufruire o favorire l'uso di lavoro obbligato
- **Salute e sicurezza per i lavoratori:** garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzando le misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute, sia sul luogo di lavoro che come conseguenza di esso; assicurare che tutto il personale, anche di nuova assunzione, riceva una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza; stabilire sistemi per individuare, evitare e affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza
- **Favorire la contrattazione collettiva:** rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva; garantire che i rappresentanti sindacali non siano discriminati sul posto di lavoro e che possano comunicare con i propri associati
- **Lotta alla discriminazione:** non attuare discriminazioni in base a razza, ceto, origine territoriale/nazionale, religione, invalidità sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, età; non interferire con il diritto del personale di seguire principi o pratiche legate a credenze religiose; non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;
- **Garanzia a non utilizzare né favorire punizioni corporali, mentali o fisiche, violenza verbale, azioni di mobbing sul lavoro**
- **Rispetto dell'orario lavorativo** previsto dalle leggi in vigore e dagli standard di settore
- **Sostegno all'equa retribuzione:** garantire il rispetto dei minimi retributivi legali, in modo che il salario soddisfi comunque i bisogni essenziali e che una parte del reddito rimanga comunque a disposizione; garantire che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari e che la busta paga sia chiara e comprensibile a tutti; garantire che la retribuzione sia elargita secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente per i lavoratori

- **Comunicare a tutti i portatori d'interesse la situazione di conformità rispetto ai principi della SA 8000 e la politica di responsabilità sociale dell'azienda**
- **Favorire la segnalazione di qualsivoglia tipologia di reclamo** da parte degli stakeholder relativo a elementi non rispettati dello standard e della politica
- **Definire un piano annuale di obiettivi misurabili.** La Direzione si impegna a far divenire il piano obiettivi uno strumento vivo, fondamentale per la gestione dell'azienda, da revisionare ogni volta che cambiano i dati di fatto su cui sono state prese le decisioni
- **Collaborare con i propri fornitori** per implementare una Politica Sociale che, attraverso l'assistenza tecnica e una maggiore consapevolezza, porti ad un miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

La Direzione ha la diretta responsabilità di documentare la Politica e di fare in modo che venga implementata, compresa, mantenuta attiva, comunicata all'interno e all'esterno, facendo sì che risulti accessibile in forma comprensibile a tutto il personale (eventualmente traducendola nelle lingue parlate da lavoratori stranieri) intendendo con ciò gli amministratori, i dirigenti, il personale operativo (impiegati, personale viaggiante, tecnici della manutenzione), indipendentemente dalla forma contrattuale che li lega all'azienda.

Inoltre la Direzione, attraverso il sito web www.termotetti.com, provvede a che la Politica sia resa disponibile al pubblico.

Obiettivi annuali misurabili

Gli obiettivi Individuati dal Termotetti Costruzioni srl sono:

- Ottenere la certificazione di conformità alla Norma SA 8000:2014 del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale implementato.
- Garantire il continuo miglioramento di tutti gli aspetti connessi alla Responsabilità Sociale.
- Raggiungere la massima soddisfazione del Cliente e l'eccellenza in tutti i processi organizzativi e produttivi alla base di una crescita continua.
- Mantenere un adeguata e puntuale gestione dei rifiuti, una ottimizzazione del consumo energetico e delle risorse naturali.
- Ridurre al minimo la possibilità e le conseguenze di incidenti sui luoghi i lavoro.
- Gestire il personale in maniera eticamente corretta nel rispetto dei diritti dei lavoratori, rifiutando discriminazioni, coercizioni e sfruttamento.
- Operare in sostanziale accordo con le norme
 - UNI EN ISO 9001
 - UNI EN ISO 14001
 - UNI ISO 45001
 - UNI ISO 37001
 - SA 8000.
- Mettere a disposizione le risorse e gli sforzi organizzativi necessari.

Questi obiettivi sono raggiungibili solamente grazie al completo, incondizionato e continuo impegno da parte di tutti.

Approvazione
La Direzione



Di seguito si riportano i riferimenti degli organismi di certificazione che la Termotetti Costruzioni srl ha scelto in ambito SA8000, ai quali sarà possibile per i lavoratori e le altre parti interessate, comunicare i propri reclami in forma scritta e ai seguenti indirizzi:

SAI - Social Accountability International

15 West 44th Street | New York, NY 10036 Phone: 212-684-1414 | Fax. 212-684-1515 Email: info@sa-intl.org

SAAS - Social Accountability Accreditation Services

15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 tel:
(212) 391-2106 fax: (212) 684-1515
saas@saasaccreditation.org

SI CERT S.a.g.l.

*Sede Operativa di Salerno – Via S.S. 18 n° 119-121 84047
Capaccio – Paestum (SA) Email: segreteria@sicert.ch*