

La Direzione di Co.Edil Costruzioni s.r.l. ha deciso di adottare e rendere operativo un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale in conformità alla norma SA 8000:2014, impegnandosi a rispettare le regole dell'etica del lavoro e a rifiutare tutte le condizioni di lavoro contrarie ai principi dello Standard.

Con la presente Politica l'Alta Direzione comunica che intende operare con metodi efficienti e trasparenti per garantire il continuo miglioramento di un Sistema di Gestione aziendale socialmente ed economicamente sostenibile.

A tal fine, Co.Edil Costruzioni s.r.l. si impegna ad uniformarsi ai requisiti della norma SA8000:2014 (attraverso il mantenimento nel tempo di un Sistema di Gestione ad essa corrente) e ad essere conforme a tutte le relative normative nazionali, internazionali ed altre leggi applicabili (e loro interpretazione), nonché agli altri requisiti sottoscritti. Viene promossa la diffusione interna delle conoscenze relative alla norma di riferimento, per favorire la partecipazione interna.

Nell'ambito degli obiettivi aziendali, è ferma convinzione di Co.Edil Costruzioni s.r.l. sottolineare l'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori e dei subappaltatori, del personale dipendente e dei collaboratori esterni al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nello standard SA8000:2014 (Social Accountability) e impegnandosi nel miglioramento continuo del sistema di gestione per la responsabilità sociale.

Tale impegno si traduce operativamente nelle seguenti azioni:

- 1. Conformità legislativa: rispettare tutte le leggi nazionali e le convenzioni e le Raccomandazioni ILO, che riguardano il diritto del lavoro e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*
- 2. 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*
- 3. Lotta al lavoro obbligato: non usufruire o favorire l'uso di lavoro obbligato*
- 4. 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*
- 5. 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*
- 6. 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;*
- 7. Garanzia non utilizzare né favorire punizioni corporali, punizioni mentali o fisiche, violenza verbale, azioni di mobbing sul lavoro*
- 8. Rispetto dell'orario lavorativo previsto dalle leggi in vigore e agli standard di settore*
- 9. 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*

10. *Comunicare a tutti i portatori d'interesse l'attuale situazione di conformità rispetto ai principi della SA 8000 e la politica di responsabilità sociale dell'azienda.*
11. *Favorire la segnalazione di qualsivoglia tipologia di reclamo da parte degli stakeholder relativo a elementi non rispettati dello standard e della politica; a tal proposito in basso sono riportati i riferimenti dell'Organismo di Certificazione di quello di Accreditamento SAAS.*
12. *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.*
13. *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 scelta di garantire il rispetto dei requisiti SA 8000 è un forte 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 si impegna direttamente a stabilire, implementare, mantenere operanti e migliorare nella propria struttura tutte le necessarie azioni in materia di responsabilità sociale, atte ad assicurare costantemente il rispetto dei requisiti SA 8000 e di quelli forniti dalla legislazione applicabile di riferimento.

La Direzione ha individuato un Social Performance Team (composto da rappresentanze dei Lavoratori e della Direzione in materia di SA8000 in misura equilibrata), il quale dispone dell'autorità e delle necessarie risorse per assicurare: la conformità del sistema aziendale alla norma SA 8000, l'idoneità dello stesso a conseguire gli obiettivi, l'adeguatezza della politica per la responsabilità sociale e la diffusione della conoscenza dei requisiti della SA 8000.

Tutto il personale aziendale e tutte le altre parti interessate, hanno la possibilità di rivolgersi al Social Performance Team per eventuali segnalazioni a carattere etico-sociale. Il dialogo nei luoghi di lavoro è una componente chiave della Responsabilità Sociale.

Allo scopo di assicurare sia all'organizzazione che a tutte le Parti Interessate la possibilità di contribuire in modo costruttivo al miglioramento del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, l'azienda ha infatti attivato un sistema di comunicazione per la gestione delle segnalazioni inerenti l'applicazione della norma SA 8000, diffuso ai lavoratori con l'ausilio di specifico documento (Informativa SA8000).

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), indipendentemente dalla forma contrattuale che lo lega all'azienda. La politica viene confermata o revisionata all'occorrenza in sede di Riesame della Direzione.

Copia del presente documento viene diffusa nei luoghi di lavoro aziendali tramite affissione in punti di comune e tramite sito internet; la Politica per la Responsabilità Sociale Aziendale viene inoltre trasmessa a tutte le parti interessate che ne facciano richiesta o che, comunque, si ritenga necessario coinvolgere ai fini del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

Gorgo al Monticano, 01/10/2024

La Direzione

CO.EDIL COSTRUZIONI S.R.L.
31040 MEDUNA DI LIVENZA (TV)

