

	POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE	CAPITOLO 2.0	
		REV. 3	Pag. 1 a 4

Politica per la Responsabilità Sociale

L'Amministratore del **Consorzio Stabile Daman** pienamente consapevole dell'importanza dell'implementazione di un Sistema di Responsabilità Sociale, definito secondo i parametri dello standard SA8000:2014, ha scelto di proseguire nello sviluppo di un percorso di adeguamento ai requisiti della norma, con il pieno coinvolgimento dei lavoratori e di tutte le parti interessate.

A tale scopo ha approvato il presente Documento di Politica per la Responsabilità Sociale che definisce filosofia, regole e modalità applicative del sistema stesso. Il presente documento è redatto in ottemperanza a quanto definito dalla normativa nazionale ed internazionale (Convenzioni/raccomandazioni ILO, Convenzioni UN, ecc.)

Il **Consorzio Stabile Daman**, convinta che la risorsa umana sia l'elemento centrale di un'azienda moderna ed innovativa, ha scelto di aderire allo standard SA8000:2014 e di rispettare i più restrittivi valori di riferimento per la valutazione e misura del benessere delle risorse umane.

Il Consorzio ha da sempre avuto un'attenzione significativa verso i propri dipendenti, a motivo della convinzione che il benessere, la salute e la sicurezza, nonché la soddisfazione economica e del lavoro svolto, le condizioni di dialogo e collaborazione che caratterizzano il Consorzio, siano lo strumento più efficace per la propria crescita e sviluppo.

Per le ragioni sopra descritte, con l'adozione dello standard SA8000:2014, il **Consorzio Stabile Daman** si impegna, inoltre, a rispettare la normativa nazionale ed internazionale con riferimento al proprio settore di attività, nonché ad applicare tutti gli strumenti richiamati dallo standard in maniera diretta o indiretta.

A tal fine si assume l'onere di progettare e realizzare azioni mirate, in tutte le fasi dei processi operativi ed organizzativi, per la realizzazione dei servizi forniti e di applicare lo standard SA8000:2014 in tutte le sue parti e con riferimento al Consorzio ed a tutte le sue componenti: uffici centrali e unità periferiche.

Si impegna, inoltre, a diffondere la politica della Responsabilità Sociale fra tutto il personale che opera all'interno delle unità produttive e presso gli stakeholders ed alla promozione di azioni e strumenti mirati al coinvolgimento e controllo dei propri fornitori con riferimento all'adesione ai principi dello standard.

Il Consorzio, rispetto agli impegni sopra descritti, considera il miglioramento continuo il

	POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE	CAPITOLO 2.0	
		REV. 1	Pag. 2 a 4

principio fondamentale cui far riferimento per l'implementazione, verifica ed eventuali modifiche da apportare al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

La Politica per la Responsabilità Sociale del Consorzio, con riferimento ai punti della Norma SA8000:2014, si traduce nei seguenti impegni:

- 1) Con riferimento al **lavoro minorile** (ILO: C138, R146, C182; Convenzione UN sui Diritti del Bambino): l'azienda assume come principio fondamentale quello di non inserire nelle proprie unità produttive minori, se non nei termini e nei modi consentiti dalla legge e a porre in atto tutte le azioni di rimedio in grado di promuovere la crescita psicofisica, morale ed intellettuale ed assicurando adeguata protezione e sostegno ai soggetti interessati ed alla comunità di provenienza.
- 2) Il Consorzio si impegna a non forzare la libertà individuale e collettiva dei lavoratori con riferimento a situazioni di **lavoro obbligato** (ILO: C29, C105). Tutte le persone impiegate all'interno dell'azienda sono obbligate contrattualmente secondo il principio della volontarietà del contraente e con il proprio totale consenso.
- 3) In relazione ai principi di **salute e sicurezza** sui luoghi di lavoro (ILO: C155, R164), il Consorzio è da sempre orientato ad organizzare metodologie e procedure, in funzione della specifica tipologia e complessità dei processi aziendali, in grado di assicurare immediati e diretti interventi, oltre che l'applicazione rigorosa di tutte le norme di settore, in modo da rendere il luogo di lavoro un posto sicuro e salubre per i lavoratori e per chiunque sia coinvolto, incluse le componenti esterne, nelle attività aziendali. L'introduzione di un Sistema per la Responsabilità Sociale permette all'azienda di standardizzare le procedure già esistenti in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, incluse quelle pertinenti le rappresentanze, la valutazione/gestione dei rischi e pericoli, e la formazione/informazione, e di elaborarne di nuove, qualora ciò si rendesse necessario. Nell'ottica del miglioramento continuo l'attenzione è focalizzata sulla definizione di politiche proattive aventi lo scopo di prevenire i rischi di incidenti sui luoghi di lavoro e minimizzare le cause di infortunio.
- 4) Il Consorzio rispetta integralmente l'autonomia organizzativa e di tutela dei lavoratori e dei loro diritti, con particolare riferimento alla **libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva** (ILO: C87, C98, C135) che l'azienda riconosce sia nelle forme istituzionalizzate che in quelle non formalizzate.
- 5) Per quanto riguarda la **discriminazione** (ILO: C159, C183, Convenzioni UN contro la Discriminazione): in azienda vige il principio delle pari opportunità in tutte le fasi della vita aziendale, dall'assunzione alla cessazione del rapporto di lavoro. La direzione, inoltre, ha assunto l'impegno di contrastare qualunque manifestazione in tal senso e di reprimere atteggiamenti che possano esprimersi in questa direzione all'interno degli uffici e delle unità produttive.
- 6) Il Consorzio si astiene dal ricorrere a **pratiche disciplinari** di alcun tipo, dirette e indirette che riguardino forme di coercizione e violenza fisica o psichica. L'azienda si è impegnata

ad aderire al codice disciplinare definito dalla Contrattazione Collettiva di riferimento. La Direzione, inoltre, ha definito e sviluppato strumenti per consentire ai propri dipendenti di esporre lamentele e recriminazioni.

- 7) L'**orario di lavoro** (ILO: C1, R116), in azienda è disciplinato dal Contratto Collettivo di settore e regolamentato dalle leggi vigenti. Esso, in ogni caso, non supera mai i limiti previsti dallo standard SA8000:2014. Il ricorso allo straordinario rappresenta un'eccezione che si verifica in situazioni ben definite e circostanziate. Le ore straordinarie sono regolarmente registrate in busta paga e retribuite.
- 8) Anche la **retribuzione** (ILO: C100, C101, C131), è definita secondo Contratto Collettivo ed il compenso è erogato secondo le norme vigenti. L'azienda non adotta, inoltre, forme di prestazione lavorativa volte ad aggirare leggi e regolamenti relativi alla remunerazione ed alla sicurezza sociale dei lavoratori.
- G) L'azienda ha predisposto un piano di controllo sui propri **fornitori**, definendo ed implementando una procedura per la selezione dei fornitori in base alla loro capacità di soddisfare, e di impegnarsi secondo il principio del miglioramento continuo, aderendo ai requisiti dello standard SA8000:2014. Per i fornitori ha, inoltre, approntato specifici programmi di formazione/informazione in materia di pericoli/rischi propri dell'azienda stessa.
- 10) Per rispondere adeguatamente ai bisogni di formazione/informazione dei lavoratori presenti all'interno dei siti operativi in relazione al Sistema di Responsabilità Sociale implementato secondo lo standard SA8000:2014, sui contenuti della Politica per la Responsabilità Sociale, in particolare per quanto riguarda salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, l'azienda ha approntato adeguati piani di formazione, come da apposite procedure. La formazione, aggiornata continuamente anche sulla base degli esiti dei cambiamenti determinati dall'applicazione del principio del miglioramento continuo, è erogata lungo tutto l'arco della vita professionale del lavoratore, a partire dall'assunzione fino alla cessazione del rapporto di lavoro ed in presenza di mutamenti di mansioni o di area produttiva.
- 11) Il Consorzio assume l'impegno di coinvolgere gli stakeholders con particolare attenzione verso le autorità pubbliche, i clienti, i dipendenti, allo scopo di instaurare un rapporto di collaborazione e di stimolo per l'azienda stessa, nell'ottica della crescita e del miglioramento continuo. Anche per le parti interessate l'azienda ha predisposto specifici programmi di formazione/informazione in materia di pericoli/rischi propri dell'azienda stessa.
- 12) Il Consorzio ha definito le modalità del riesame interno, inteso come strumento per verificare l'efficacia del sistema implementato e valutarne l'adesione o scostamento rispetto ai principi della norma, nei termini di adeguatezza ed appropriatezza.
- 13) Il Consorzio ha elaborato un piano di comunicazione esterna della Politica, del Bilancio Sociale annuale e dell'intero Sistema implementato, allo scopo di rendere noto alle parti interessate i dati relativi alle performances aziendali, in relazione all'applicazione della norma SA8000:2014.

- 14) Il Consorzio, allo scopo di rendere note al più ampio numero di soggetti le proprie attività in materia di Responsabilità Sociale, nell'ottica di suscitare comportamenti imitativi in tal senso e proponendosi di diventare essa stessa elemento propulsivo sul territorio di atteggiamenti virtuosi, ha scelto di dare ampia pubblicità alla Politica di Responsabilità Sociale, rendendola disponibile a chiunque sia interessato.
- 15) Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale con riferimento alla Norma SA8000:2014 prevede un sistema di attuazione e controllo definendo in alcuni casi procedure apposite.

Caserta, lì 18/12/2024

La Direzione del Consorzio

Consorzio Stabile Daman
Il Presidente 