

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE AZIENDALE AI SENSI DELLA NORMA SA8000

AMBIENTE ITALIA SRL è consapevole del ruolo sociale svolto nell'ambito delle proprie relazioni economiche e produttive e a tal fine ha assunto l'impegno di finalizzare la propria azione alla ricerca del miglioramento delle condizioni di lavoro delle persone e il rispetto della loro dignità e libertà. Questo impegno si rivolge, attraverso l'attuazione di azioni positive e propositive, non solo alla sfera di influenza aziendale interna, ma all'intera filiera di produzione (compresi fornitori, sub appaltatori e sub fornitori) ed alla comunità nell'ambito della quale opera con la certezza che le proprie relazioni contrattuali possano garantire così una progressiva diffusione dei principi e valori etici e sociali ad una sfera di portatori d'interesse sempre più ampia. **AMBIENTE ITALIA SRL** incoraggia l'espressione dei diversi punti di vista del dipendente/lavoratore come contributo fondamentale alla risoluzione dei problemi. In tal senso, la Direzione promuove il confronto tra le persone, perché lo stesso aumenti nell'individuo la fiducia nel proprio ruolo ed il senso di responsabilità nel perseguimento di un risultato aziendale. **AMBIENTE ITALIA SRL** oltre a rispettare tutti gli obblighi di legge e gli accordi sottoscritti, intende assicurare il pieno rispetto dei seguenti impegni in merito ai principi e requisiti dello standard SA8000®.

L'Organizzazione rispetta anche i principi delle Convenzioni ILO. Le Convenzioni ILO sono atti normativi che possono essere ratificati dai vari Stati acquisendo in tal modo efficacia interna vincolante. Le Raccomandazioni ILO sono invece sollecitazioni ed esortazioni che hanno valore vincolante ed impegnativo per gli Stati. I documenti normativi internazionali elencati non sono automaticamente prescrittivi per le imprese, ma gli Stati che li ratificano sono responsabili della loro osservazione nell'ambito della loro competenza territoriale e per tale motivo emettono appositi documenti legislativi con valore cogente per tutti i soggetti giuridici. In Italia sono stati ratificati, acquisendo valore cogente, i seguenti atti normativi emanati dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO):

Requisiti	Documenti allegati	Legge di ratifica
1. Lavoro infantile	Convenzione ILO 138 (Età Minima)	L. 10/04/1981, n. 157
	Raccomandazione 146 (Età Minima)	
	Convenzione ILO 182 (Peggiori forme di lavoro minorile)	L. 25/05/2000, n. 148
	Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dei Bambini	
2. Lavoro forzato e obbligato	Convenzione ILO 29 (Lavoro forzato)	L. 29/01/1934, n. 274
	Convenzione ILO 105 (Abolizione lavoro forzato)	L. 24/04/1967, n. 447
	Convenzione ILO 169 (Gruppi Indigeni e Tribali)	
	Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)	
3. Salute e sicurezza	Convenzione ILO 102 (Standard Minimi – Sicurezza Sociale)	L. 22/05/1956, n. 741
	Convenzione ILO 155 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)	
	Raccomandazione 164	
4. Libertà associaz. e diritto contrattazione collettiva	Convenzione ILO 87 (Libertà di associazione)	L. 23/03/1958, n. 367
	Convenzione ILO 98 (Diritto Organizzaz. e Contrattazione Collettiva)	L. 23/03/1958, n. 367
	Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei Lavoratori)	L. 10/04/1981, n. 157
5. Discriminazione	Convenzione ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione)	L. 22/05/1956, n. 741
	Convenzione ILO 111 (Discriminazione)	L. 06/02/1963, n. 405
	Convenzione ILO 159 (Riabilitazione Profess. e Impiego Disabili)	
	Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)	
	Convenzione ILO 169 (Gruppi Indigeni e Tribali)	
	Codice Pratico ILO per HIV/AIDS e il Mondo del Lavoro	
6. Procedure discipl.	Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne	
	Convenzione Internazionale sui Diritti economici, sociali e culturali	
	Convenzione Internazionale sui Diritti civili e politici	
	Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale	
7. Orario di lavoro	Dichiarazione Universale dei Diritti Umani	
7. Orario di lavoro	Convenzione ILO 1 (Orario di Lavoro – Industria);	R.d.l. 29/03/23, n. 1429
	Raccomandazione 116 (Riduzione dell'Orario di Lavoro);	
8. Retribuzione	Convenzione ILO 131 (Fissare il Salario minimo)	

1. LAVORO INFANTILE

È DI PRIMARIA IMPORTANZA L'IMPEGNO A NON UTILIZZARE NÉ DARE SOSTEGNO ALL'UTILIZZO DEL LAVORO INFANTILE, rifiutando nel contempo qualsiasi forma di collaborazione con persone, aziende, enti e organizzazioni (compresa l'intera catena di fornitura) che non escludano l'impiego di personale che non abbia adempiuto all'obbligo scolastico. Se venisse riscontrato un utilizzo di lavoro infantile, **AMBIENTE ITALIA SRL** si impegna fin d'ora a denunciare alle autorità competenti qualsiasi situazione di lavoro infantile nell'ambito della propria sfera d'influenza e ad adottare ogni possibile forma di sostegno e tutela della sicurezza, salute e formazione dei minori coinvolti. Per l'eventuale impiego di personale minorenni (comunque con età superiore ai 16 anni) **AMBIENTE ITALIA SRL**

si impegna a garantire tutte le misure per la salvaguardia della sua salute e sicurezza, e a favorire il suo sviluppo umano e professionale mediante adeguati piani di formazione e la concessione di tutte le agevolazioni allo studio previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva applicata.

2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

È FONDAMENTALE L'IMPEGNO A NON RICORRERE (NÉ SOSTENERE) ALL'UTILIZZO DEL LAVORO FORZATO OD OBBLIGATO, rifiutando nel contempo qualsiasi forma di collaborazione con persone, aziende, enti e organizzazioni (compresa l'intera catena di fornitura) che utilizzino prestazioni lavorative ottenute sotto minaccia di qualsiasi sia, offerto volontariamente nel rispetto dei diritti e doveri previsti dalla legislazione vigente e degli accordi liberamente sottoscritti. A tal fine al personale non sono trattenuti depositi di denaro né loro documenti di identità in originale. Il sistema di selezione del personale segue canali tradizionali e non è consentito ad alcuno che operi per conto di **AMBIENTE ITALIA SRL** impiegare personale che sia vittima di reclutamento, raggio, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento

3. SALUTE E SICUREZZA

È RITENUTA FONDAMENTALE LA NECESSITÀ DI GARANTIRE UN AMBIENTE DI LAVORO SICURO E SALUBRE, al fine di tutelare il benessere psicofisico dei lavoratori; tale obiettivo viene perseguito sia attraverso il rispetto delle leggi in materia di salute e sicurezza, sia attraverso la messa a disposizione e l'impiego di risorse e competenze adeguate, sia attraverso la formazione continua, sia attraverso un'attenta e puntuale valutazione dei rischi e l'applicazione di procedure interne volte a prevenire potenziali incidenti e/o infortuni sul lavoro, e ad arginare e/o minimizzare per quanto ragionevolmente possibile, le cause di pericolo attribuibili all'ambiente lavorativo e alle attività produttive.

AMBIENTE ITALIA SRL ha individuato e creato un COMITATO PER LA SALUTE E SICUREZZA COMPOSTO IN MODO EQUILIBRATO DA RAPPRESENTANTI DEL MANAGEMENT E LAVORATORI, atto a condurre delle periodiche e formali valutazioni dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza

4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE

AMBIENTE ITALIA SRL NON SI LIMITA AD ASSICURARE IL DIRITTO DEI LAVORATORI DI FORMARE, PARTECIPARE E ORGANIZZARE SINDACATI, MA STIMOLA E FAVORISCE IL CONFRONTO ED IL DIALOGO CON TUTTE LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI.

Nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente e dagli accordi collettivi, mette a disposizione tutte le informazioni utili e le risorse necessarie al fine del corretto svolgimento delle attività sindacali nell'ambito della propria organizzazione, impegnandosi nel concreto non solo a non applicare alcuna forma di discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori e del personale che partecipa o volesse partecipare alle attività sindacali, ma tutelando la loro libertà di

5. DISCRIMINAZIONE

L'IMPEGNO PRIMARIO È QUELLO DI IMPIEGARE LE RISORSE IN BASE ALLE LORO ATTITUDINI ED ABILITÀ LAVORATIVE EVITANDO OGNI GENERE DI

DISCRIMINAZIONE, e garantire le pari opportunità al di là degli obblighi derivanti dalle norme vigenti, evitando quindi trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione tali garanzie sono assicurate per tutto il percorso lavorativo dalla selezione del personale all'assunzione, all'accesso alla formazione, alle promozioni, al licenziamento pensionamento. Ambiente Italia srl garantisce impone regole comportamentali che assicurano comportamenti e linguaggi rispettosi della dignità individuale di ciascuno.

6. PROCEDURE DISCIPLINARI

Garantire la dignità ed il rispetto dei lavoratori è l'obiettivo primario di Ambiente Italia srl, e questo avviene attraverso l'osservanza di regole comportamentali che vietano ogni forma di coercizione fisica e mentale vietano punizioni corporali e trattamenti severi o inumani i ricompresi gli abusi verbali, i procedimenti disciplinari sono avviati e gestiti conformemente a quanto stabilito dalla normativa vigente e dagli accordi collettivi applicati.

7. ORARIO DI LAVORO

AMBIENTE ITALIA SRL, relativamente all'orario di lavoro, alla regolamentazione di ferie pause di riposo, nonché agli straordinari, assicura un'applicazione estensiva dei principi sanciti dalla normativa vigente ovvero un'estensione il personale riceve almeno un giorno libero dopo sei di lavoro consecutivo punto il lavoro straordinario è richiesto e retribuito in accordo con le politiche salariali secondo quanto regolamentato dagli accordi collettivi sottoscritti non supera le 12 ore settimanali.

8. RETRIBUZIONE

AMBIENTE ITALIA SRL sostiene riconoscimento economico delle proprie risorse umane in accordo con le leggi che disciplinano la concertazione aziendale come contratti di lavoro nazionali, le contrattazioni aziendali di secondo livello e gli accordi sindacali punto i salari e la composizione delle indennità retributive e contributive sono dettagliate chiaramente è regolarmente per ogni periodo di paga. Tutto il lavoro straordinario deve essere retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva. Eventuali attività appaltate all'esterno non riguardano la sola manodopera e sono affidate ad aziende organizzazioni che ti escono gli adempimenti di tutti gli obblighi di legge nei confronti del loro personale.

9. SISTEMA DI GESTIONE

Tutti gli impegni richiamati nella presente politica hanno portato **AMBIENTE ITALIA SRL** a essere l'implementazione di un sistema di gestione per la responsabilità sociale che, attraverso un costante monitoraggio svolto con il fondamentale ausilio e contributo del social performance team, assicura la divulgazione dei principi e dei contenuti della norma SA8000, , agisce costantemente per il coinvolgimento la motivazione lo sviluppo delle professionalità di tutto il personale, attraverso interventi di formazione, informazione, sensibilizzazione, assicura il coinvolgimento proattivo delle parti interessate, garantisce al personale la facoltà di eleggere indipendentemente autonomamente i propri rappresentanti, permette di riesaminare con continuità le performance aziendali in materia di responsabilità sociale e agire nello spirito del miglioramento continuo rivolta allo sviluppo delle condizioni dell'ambiente di lavoro e ad una crescita della soddisfazione dei lavoratori. A tutto il personale viene garantito un aggiornamento periodico sui risultati e sugli sviluppi del sistema di gestione verrà responsabilità sociale e le condizioni lavorative. Nei confronti dei fornitori **AMBIENTE ITALIA SRL** ribadisce la propria volontà ed il convincimento di qualificare tutti i fornitori in linea con i principi della SA 8000; intende inoltre incoraggiare i fornitori, per quanto è consentito dal peso commerciale, a promuovere ed a investire a loro volta nella stessa direzione che Ambiente Italia srl sta percorrendo, facendoli partecipi della convinzione che questa è la strada giusta da seguire punto a tutto il personale dedicato e garantito un canale comunicativo diretto con la direzione aziendale.

SEGNALAZIONI

Ogni risorsa aziendale, ed ogni parte interessata esterna può evidenziare, registrando opportunamente l'evento sul documento M-09.10A-1 "Segnalazione problematiche/reclami", il verificarsi delle problematiche emerse a tale riguardo.

Tali segnalazioni sono inoltrate mediante una comunicazione scritta, da inviare all'attenzione del Rappresentante dei Lavoratori per SA8000

- via e-mail all'indirizzo: reclami@ambienteitalia.net (in lettura ai membri dell'SPT Giovanni Romano e Pietro Mosca)
- via posta ordinaria all'indirizzo: AMBIENTE ITALIA srl – zona industriale ASI – Acerra (NA)

oppure al SI Cert:

SI Cert SAGL – Via SS 18 N°119-121 / 84047 / Capaccio – Paestum (SA) – Italia - Email: reclamisa8000@sicert.net

oppure possono essere inoltrate direttamente al SAI:

Social Accountability International

220 East 23rd Street, Suite 605 New York, NY 10010 – USA

Sito web: www.sa-intl.org

e-mail: saas@saasaccreditation.org

La politica viene resa disponibile sul sito web aziendale e viene illustrata e diffusa a tutto il personale (compreso quello neo assunto) e virgola ove possibile, viene affissa nelle bacheche aziendali. Viene inoltra resa disponibile nella rete informatica aziendale. Ambiente Italia si impegna a diffondere questi principi anche presso i fornitori i subappaltatori e subfornitori privilegiando quelli che dimostrano la volontà e la capacità di rispettarli.

ACERRA, 22.01.2024

AMBIENTE ITALIA SRL
L'Amministratore