PROCESS:

LEADING AND DEVELOPING A SUSTAINABLE AND RESPONSIBLE COMPANY

LOCAL PROCEDURE:

POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

STANDARD SA8000

AIT_ENT_P001b_SGRS

SCOPO:

Artelia Italia ha deciso di dotarsi di un sistema di Responsabilità Sociale secondo lo standard internazionale SA8000:2014 e questa policy ne delinea i principi generali.

L'Alta Direzione di Artelia Italia S.p.A. si è impegnata a operare in modo coerente con i principi dello standard SA8000:2014, adottando metodi e sistemi trasparenti per rilevare e soddisfare le aspettative degli stakeholder principali, inclusi clienti, fornitori e dipendenti. Questo impegno si traduce in un approccio strutturato che mira a garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori e delle pratiche aziendali etiche e responsabili.

La coerenza della Politica per la Responsabilità Sociale con le strategie aziendali viene attentamente monitorata dalla Direzione, che effettua periodici riesami per valutarne la congruità con gli obiettivi e le attività aziendali in corso.
Questo processo di valutazione assicura che la politica adottata resti allineata con le esigenze e le evoluzioni dell'azienda e del contesto in cui opera.

Inoltre, l'adeguatezza del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale è certificabile da organismi esterni e imparziali, che verificano la conformità alle disposizioni della norma internazionale SA8000:2014.
La certificazione da parte di questi organismi esterni garantisce che l'azienda rispetti in modo concreto e verificabile i requisiti dello standard, assicurando che la responsabilità sociale sia integrata a livello strategico e operativo nell'organizzazione.

Questo approccio garantisce trasparenza e impegno continuo nell'implementazione di pratiche aziendali socialmente responsabili, a beneficio di tutti gli stakeholder coinvolti.
La Direzione ha formalmente assunto la responsabilità per i seguenti impegni:

- rispettare le leggi nazionali, quelle comunitarie e quelle internazionali in materia di lavoro e di diritti dei lavoratori, ottemperando alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali ed alle loro interpretazioni;
- mantenere nel tempo i requisiti di responsabilità sociale e adeguarsi a nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- garantire il monitoraggio periodico ed il miglioramento continuo del sistema di gestione implementato definendo obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento anche attraverso un panel di indicatori significativi;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione ed informazione in materia di etica e responsabilità sociale;
- sensibilizzare i fornitori ai principi di responsabilità sociale dello standard SA8000:2014;
- realizzare audit di prima parte atti ad accertare il rispetto dei requisiti sociali, quindi adottare tutte le eventuali azioni correttive e preventive necessarie;
- documentare e comunicare ai portatori d'interesse l'impegno in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa.

Sono stati designati i Rappresentanti del Senior Management SA8000:2014, il Responsabile Operativo del Sistema di Gestione SA8000:2014 ed eletti i Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000:2014.

È stato istituito il Social Performance Team che rappresenta l'organismo preposto a monitorare l'applicazione del Sistema di Gestione SA8000:2014, la responsabilità della conformità allo standard rimane in capo al Senior Management.

La Norma		**L'impegno dell'organizzazione**
1.Lavoro Infantile	Non è possibile usufruire, o favorire l'utilizzo, del lavoro infantile; vanno stabilite procedure per il recupero dei bambini che dovessero essere stati impiegati fornendo in particolare aiuto perché possano frequentare la scuola; vanno stabilite procedure che possano comunque promuovere la frequenza scolastica; devono essere evitate situazioni di rischio.	Sono state previste ed attuate apposite procedure per garantire che: - non venga assunto nessun dipendente di età inferiore ai 16 anni; - sia diffusa la conoscenza della propria politica etica sia ai lavoratori che agli stakeholder; - venga attuato un monitoraggio sui nostri fornitori per non diventare complici dello sfruttamento del lavoro infantile.
2.Lavoro Obbligato	Non è possibile usufruire, o favorire l'utilizzo, di lavoro forzato e obbligato; in particolare, al momento dell'inizio	Non richiediamo al personale assunto in nessun caso depositi in denaro o documenti di identità in originale.

	dell'impiego non può essere richiesto di lasciare depositi.	Non facciamo uso di telecamere o vigilanza che attui forme di controllo sui lavoratori nello svolgimento delle loro mansioni. Respingiamo qualsiasi forma di coercizione nei confronti del personale.
3.Salute e Sicurezza	È necessario garantire che il luogo di lavoro sia salubre e sicuro; deve essere nominato un rappresentante della direzione per la sicurezza e la prevenzione; va assicurata a tutto il personale adeguata formazione; vanno individuati ed affrontati i potenziali rischi per la salute.	Garantire la sicurezza sul lavoro è un nostro dovere, pertanto: - abbiamo ottemperato agli obblighi imposti dalla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro; - abbiamo nominato il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione; - garantiamo la possibilità ai lavoratori di eleggere il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; - abbiamo previsto la consegna di materiale informativo alle nuove assunzioni; - effettuiamo formazione periodica in materia di salute e sicurezza a tutto il personale e forniamo materiale informativo o chiediamo comprova della formazione eseguita. - abbiamo fornito e forniamo gratuitamente a tutti i lavoratori i dispositivi di protezione individuale; - abbiamo nominato gli Addetti al primo soccorso; - abbiamo nominato gli Addetti al servizio prevenzione incendi; - - abbiamo un rapporto contrattuale con ditte qualificate per gli interventi di manutenzione.
4.Libertà di Associazione e diritto alla contrattazione	I lavoratori hanno diritto di aderire e di formare sindacati di propria scelta; hanno diritto alla contrattazione collettiva; i rappresentanti dei lavoratori non possono essere discriminati sul luogo di lavoro e devono poter comunicare con gli associati; nel caso i diritti associativi siano limitati per legge essi vanno facilitati mediante l'uso di mezzi alternativi.	Garantiamo a tutti i lavoratori: - il rispetto dei diritti sindacali; - la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.
5.Discriminazione	Non possono essere attuate discriminazioni in relazione a: razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione; non sono permessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi.	Le assunzioni del personale vengono fatte sulla base della competenza, esperienza ed istruzione seguendo le procedure già presenti nello SMART e Local Smart. Le retribuzioni sono calcolate in base alle mansioni svolte in applicazione del CCNL e nel caso di collaboratore in applicazione della procedura esistente riguardante le modalità di contrattualizzazione collaboratori. La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti; gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali.

		I licenziamenti sono effettuati solo nei casi consentiti dalla legge.
6.Procedure disciplinari	Non possono essere utilizzate, né tollerate, punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale.	Rifiutiamo tutte le pratiche disciplinari non previste dal CCNL e dallo STATUTO DEI LAVORATORI. Se inevitabile, ci limitiamo ad applicare le sanzioni disciplinari come previsto dal CCNL o dalla scrittura privata di incarico professionale, al fine di mantenere regole di condotta corretta nei confronti dei clienti, dei colleghi e della direzione.
7.Orario di Lavoro	L'orario di lavoro deve essere adeguato a quanto previsto dalle leggi in vigore e dallo standard del settore lavorativo; nel caso di legislazione nazionale meno restrittiva del requisito SA8000, il lavoro ordinario non deve superare le 40 ore settimanali con un giorno di riposo; quello straordinario non deve eccedere le 12 ore settimanali, deve essere volontario e retribuito in misura superiore; nel caso in cui si aderisca a contrattazione collettiva, la richiesta di straordinario deve avvenire conformemente agli accordi.	Applichiamo, per i Dipendenti, l'orario di lavoro stabilito dal CCNL: - retribuiamo le ore non ordinarie in modo maggiorato come previsto dal CCNL di categoria; - garantiamo i giorni di riposo.
8.Retribuzione	Vanno garantiti i minimi retributivi legali; il salario deve soddisfare i bisogni primari e deve essere disponibile una quota aggiuntiva; la busta paga deve essere chiaramente e regolarmente dettagliata; la retribuzione va consegnata secondo le prescrizioni legali e nel modo più conveniente per il lavoratore; non vanno applicati schemi di falso apprendistato o altri schemi simili che non consentano una regolarizzazione contributiva del lavoratore;	Garantiamo ai dipendenti retribuzioni corrispondenti almeno al CCNL del settore. Si garantisce per i collaboratori l'impegno a corrispondere compensi giornalieri dignitosi. Consegniamo regolarmente la busta paga con la descrizione delle voci componenti la retribuzione. Garantiamo la corretta gestione di tutte le forme contrattuali impiegate (tempo determinato, apprendistato, contratto a progetto).
9.Sistema di Gestione	Per garantire il rispetto dello standard è necessario dotarsi di un Sistema di Gestione Politiche, Procedure e Registrazioni.	Il Sistema di Gestione SA8000:2014 è accessibile a tutto il personale Artelia Italia tramite accesso a Local SMART.

La presente Politica di Responsabilità Sociale è stata redatta nel rispetto, non solo dello Standard di riferimento, ma anche di tutte le policy e codici del Gruppo Artelia e di Artelia Italia in materia di etica e responsabilità sociale, l'elenco di seguito è esemplificativo e non esaustivo:

- **Group Policy & Governance On Ethics & Compliance;**
- **Group CSR Policy;**
- **Group H&S Policy;**
- **Group Environmental Policy;**
- **Group's Employee Policy;**
- **Group Risk Policy;**
- **Politica della Parità di Genere Artelia Italia UNI PdR 125:2022;**
- **Modello 231**;

La politica e lo Standard SA8000 vengono esposti in modo chiaro e visibile, in forma appropriata e comprensibile sia nel luogo di lavoro che sul sito internet aziendale.

Riferimenti per la norma SA8000	**Ente Certificatore**: DNV Business Assurance Italy s.r.l. - Via Energy Park, 14 - 20871 Vimercate Tel.: +39 (0)39 6899905 – e-mail: feedback.Italia@dnv.com **Ente di Accreditamento**: SAI - Sede centrale di New York - 9 East 37th Street; 10th Floor- New York, NY 10016 - Stati Uniti d'America - Tel: 212-684-1414 – e-mail: saas@saasaccreditation.org