

EGREGIO LAVORATORE

SA 8000 è una **norma internazionale** non obbligatoria che stabilisce una serie di requisiti ai quali un'azienda deve rispondere per poter essere riconosciuta **SOCIALMENTE RESPONSABILE**, per avere cioè un comportamento corretto da un punto di vista etico e sociale nei confronti dei propri lavoratori .

ECOCE S.R.L. ha deciso di certificarsi sulla base di questa norma per dare la massima trasparenza al proprio modo di agire verso i dipendenti, i fornitori, i clienti e tutte le istituzioni e le persone con cui entra in contatto e per impegnarsi a migliorare sempre di più l'ambiente in cui opera.

L'Ente di Certificazione **BUREAU VERITAS** verrà periodicamente a verificare che **ECOCE S.R.L.** rispetti i propri impegni etici anche attraverso interviste dirette al personale.

Di seguito un'informativa sugli impegni assunti che completa la politica di responsabilità sociale allegata

CODICE ETICO AZIENDALE

Rispetto

Non è ammesso nessun tipo di discriminazione (età, razza, sesso, religione, opinioni politiche, handicap fisici, nazionalità, condizione sociale). Tutto il personale impiegato nella nostra azienda deve attenersi al rispetto reciproco, alla buona educazione nei modi e nel linguaggio.

Onestà

L'onestà deve essere l'elemento essenziale di tutte le attività aziendali. La nostra azienda si impegna a rispettare tutte le leggi, i codici, le normative, le direttive nazionali ed internazionali cogenti. Nessun obiettivo aziendale può essere perseguito né realizzato in violazione delle leggi.

Trasparenza

La nostra azienda deve garantire un'informazione completa e trasparente ai propri dipendenti, collaboratori e alle altre parti interessate per quanto riguarda le proprie linee aziendali.

Riservatezza

Tutti i nostri dipendenti e collaboratori devono mantenere la più assoluta riservatezza su dati e informazioni di cui vengono a conoscenza nell'espletamento delle proprie mansioni.

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Tutti i nostri dipendenti e collaboratori devono mantenere in ogni circostanza un comportamento di massima attenzione per salvaguardare la propria sicurezza e quella dei propri colleghi, attenendosi alle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di tutela dell'ambiente.

Relazioni sindacali

La nostra azienda si impegna a favorire buoni e continuativi rapporti con le organizzazioni sindacali e di tutela dei lavoratori, al fine di salvaguardare al meglio i diritti degli stessi.

Concorrenza leale

La nostra azienda nei rapporti con le imprese concorrenti si ispira al principio della concorrenza leale.

I PUNTI DELLA NORMA SA8000:2008

| punti norma | impegni aziendali | COSA BISOGNA FARE SE |
|---|--|--|
| LAVORO INFANTILE | L'azienda non usufruisce o favorisce il lavoro infantile (bambini di età inferiore ai quindici anni) e non impiega personale che non abbia assolto agli obblighi scolastici. | Se si vedono bambini lavorare presso i cantieri bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura segnalazioni. |
| LAVORO FORZATO E OBBLIGATO | L'azienda non usufruisce né favorisce l'utilizzo di lavoro forzato e non richiede al personale di depositare somme di denaro e/o documenti di identità o qualsiasi altra forma di garanzia presso l'azienda. | Se si lavora o si vedono delle persone lavorare sotto minaccia di punizione bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura segnalazioni . |
| SALUTE E SICUREZZA | L'azienda si impegna a fornire ai propri collaboratori istruzioni sulla sicurezza e si impegna affinché i dispositivi di protezione individuale siano sempre disponibili e utilizzati. | La carenza di istruzione periodica sulla sicurezza e l'assenza di dispositivi di protezione individuale, deve essere denunciata utilizzando la procedura segnalazioni . |
| LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | L'azienda garantisce il diritto a tutto il personale di dare vita o di iscriversi a sindacati di propria scelta e di condurre contrattazioni collettive. L'azienda garantisce l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro, mettendo a disposizione spazi per eventuali riunioni. | Se si verifica che i rappresentanti del personale sono soggetti a qualche discriminazione e non possono comunicare liberamente con i propri associati sul posto di lavoro, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura segnalazioni . |
| DISCRIMINAZIONE | La nostra azienda non attua né favorisce alcun tipo di discriminazione. Viene rispettato il diritto del personale di osservare credenze o pratiche religiose, o di soddisfare esigenze relative a razza, ceto sociale, età, nazionalità, religione, disabilità, sesso, preferenze sessuali, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza ai sindacati, affiliazione/pensiero politico. Sono vietati comportamenti, gesti, linguaggio o contatto fisico, di tipo sessuale, minacciosi, di sfruttamento e test di gravidanza o di verginità. | Se si è oggetto o si è spettatori di atti di discriminazione, se si è oggetto o si è spettatori di insulti, minacce, comportamenti violenti, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura segnalazioni . |
| PRATICHE DISCIPLINARI | L'azienda non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi fanno riferimento alla legge. | Se si è oggetto o si è spettatori di punizioni fisiche o di insulti, di violenze anche mentali, se si è oggetto o si è spettatori di pratiche disciplinari contrarie alla dignità ed al rispetto della persona bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura segnalazioni . |
| ORARIO DI LAVORO | L'azienda applica le prescrizioni del Contratto di categoria. Il lavoro straordinario viene richiesto solo su adesione volontaria da parte del lavoratore ed è sempre pagato in misura maggiore rispetto alla normale retribuzione. | se il lavoro straordinario non è pagato con maggiorazione, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura segnalazioni . |

OLTRE A QUESTI PRINCIPI CI SONO DELLE COSE CHE POSSIAMO E DOBBIAMO METTERE IN PRATICA E SONO I REQUISITI DELLA NORMA **SA 8000**

IL RESPONSABILE e i RAPPRESENTANTI SA8000

La Direzione ha eletto un suo Responsabile per la gestione della Responsabilità Sociale (RRS), che coincide nella persona di **IMMACOLATA CECERE**.

Il Rappresentante dei lavoratori per la Responsabilità Sociale (RLSA) è stato nominato, che coincide nella persona di **PICCININ OLIVO ANDREA**.

LA PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI

"LE COMUNICAZIONI POSSONO ESSERE ANONIME O FIRMATE, SECONDO VOLONTÀ"

1. SEGNALAZIONI DIRETTE IN AZIENDA

Al Responsabile del Sistema di Gestione SA 8000 : **CECERE IMMACOLATA**

- Tel. 081 -8952031
- Fax 081-0105084
- e-mail info@ecoce.it
- Posta: Via Arco Sant'Antonio, 27/3 – 80014 Giugliano in Campania (NA)
- Sito internet: www.ecoce.it

2. DIRETTE AI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SA8000

AL RAPPRESENTANTE : **PICCININ OLIVO ANDREA**

- Tel: +39-339 4159381
- Fax 081-0105084
- e-mail andreapiccinin82@gmail.com

3. CASSETTE / CONTENITORI PER EVENTUALI SEGNALAZIONI ANONIME

Nel caso di comunicazioni depositate nelle cassette, sono i Rappresentanti dei lavoratori per la Responsabilità Sociale (RLRS) che hanno il compito e la responsabilità di gestire la loro apertura con frequenza almeno mensile.

A tale scopo riceveranno in custodia le chiavi dei contenitori dedicati a questa funzione.

4. DIRETTE ALL'ENTE DI CERTIFICAZIONE BUREAU VERITAS

- fax: +39 02 27006815
- e-mail: bvitalia@legalmail.it

5. 4.5 DIRETTE AL S.A.I.

- Posta SAI : SAAS, 220 East 23rd Street, Suite 605, New York, NY 10010 USA
- e-mail: saas@saasaccreditation.org
- fax: +212-684-1515

Le segnalazioni ricevute saranno registrate nel modulo "Gestione delle Segnalazioni" e trattate coinvolgendo il Responsabile della Direzione per la SA 8000, il Responsabile dei lavoratori per la SA 8000, il Responsabile del Sistema di Gestione SA 8000, le funzioni interessate e la Direzione Aziendale secondo le modalità definite nel Manuale dei Sistemi di Gestione.