

SA 8000 è uno **standard internazionale** non obbligatorio 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.

La **D'Agostino Angelo Antonio Costruzioni Generali S.r.l.** ha deciso di certificarsi sulla base di questo standard per dare la massima trasparenza al proprio modo di agire verso i suoi stakeholders e per impegnarsi a migliorare sempre di più le condizioni socioeconomiche dell'ambiente in cui opera.

Obiettivi della SA800 e del Codice Etico Aziendale.



- **Rispetto:** Non è ammesso nessun tipo di discriminazione;
- **Onestà:** L'onestà deve essere l'elemento essenziale di tutte le attività aziendali;
- **Trasparenza:** L'azienda deve garantire un'informazione completa e trasparente a tutti gli stakeholders;
- **Riservatezza:** Tutti i dipendenti e collaboratori devono mantenere la più assoluta riservatezza su dati e informazioni;
- **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro:** Tutti i dipendenti e collaboratori devono mantenere un comportamento di massima attenzione per salvaguardare la propria sicurezza e quella di chi sta accanto, attenendosi alle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di tutela dell'ambiente;
- **Relazioni sindacali:** L'azienda si impegna a favorire buoni e continuativi rapporti con le organizzazioni sindacali e di tutela dei lavoratori;
- **Concorrenza leale** nei rapporti con le imprese concorrenti.

Il Social Performance Team

Il Senior Management (SM) ha inoltre costituito un **Social Performance Team (SPT)** che tra l'altro ha il compito di raccogliere le segnalazioni, i consigli ed i reclami su aspetti che riguardano la Responsabilità Sociale.

Il personale, a sua volta, ha eletto i **Rappresentanti dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale (RLSA)** con il compito di facilitare la comunicazione tra Lavoratori e SM sugli aspetti di Responsabilità Sociale.



Procedura per i reclami.

I reclami, semplici segnalazioni o consigli relativi ai punti della norma SA8000 possono essere anonimi e possono essere inviati in Azienda con le seguenti modalità:



- **Per iscritto:** tramite i moduli prestampati da rilasciare nelle apposite cassette dedicate;
- **Per e-mail:** le comunicazioni devono essere inviate all'indirizzo spt@dagostinogroup.it;
- **Comunicazioni verbali:** nel caso di segnalazioni verbali il SPT/RLSA ha il dovere di mantenere l'anonimato del lavoratore da cui riceve la comunicazione.

Nel caso in cui l'Azienda non riuscisse a gestire e/o risolvere un reclamo o nel caso in cui la soluzione non sia ritenuta equa, i lavoratori possono rivolgersi a:

- **SGS ITALIA S.p.A.** – e.mail: sa8000@sgs.com;
- **Ente di Accreditamento SAAS** – e.mail: saas@saasaccreditation.org.

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 dei reclami.
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 dei reclami.
SALUTE E SICUREZZA	L'azienda si impegna a fornire ai propri collaboratori un addestramento periodico sulla sicurezza e si impegna affinché i dispositivi di protezione individuale siano sempre disponibili e utilizzati.	Se non vengono effettuati gli addestramenti periodici sulla sicurezza, se non sono disponibili i dispositivi di protezione individuale, se non siete messi in condizione di lavorare in sicurezza bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	L'azienda garantisce il diritto di 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 dei reclami.
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 dei reclami.
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 dei reclami.
ORARIO DI LAVORO	L'azienda in materia di orario di lavoro applica le prescrizioni del Contratto di categoria. Il lavoro straordinario viene richiesto solo in circostanze eccezionali, non può superare le 150 ore annue ed è sempre pagato in misura maggiore rispetto alla normale retribuzione.	Se si devono rispettare degli orari di lavoro diversi da quelli definiti dal proprio contratto, se il lavoro straordinario non è pagato con maggiorazione, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.
REMUNERAZIONE	L'azienda garantisce che gli stipendi sono conformi alla normativa vigente e a quanto stabilito dal CCNL di categoria.	Se lo stipendio che si prende non corrisponde a quanto stabilito dalla legge, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.