



INFORMATIVA SA 8000

SA 8000

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.

E.P.M. 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, tutte le istituzioni, le persone con cui entra in contatto, e per impegnarsi a migliorare sempre di più l'ambiente in cui opera. Soprattutto un'impresa come la nostra infatti che opera nel settore delle pulizie, deve prestare particolare attenzione alla tutela dei propri lavoratori distribuiti su tutto il territorio nazionale tenendo in considerazione che tra essi vi sono sia extracomunitari, sia le donne

Questi dati richiedono una sensibilità in grado di riconoscere appieno i Diritti di ciascuno e di rispettarli fino in fondo.

La Certificazione SA 8000 ci aiuta a farlo attraverso delle verifiche periodiche a cui la nostra azienda viene sottoposta da parte dell'Ente di Certificazione che controlla il rispetto della norma anche attraverso delle interviste al personale. Sul sito www.epmservizi.com troverete: il codice etico, e il bilancio sociale. Sarà nostra cura aggiornare questi documenti.

Social Performance Team

E.P.M. S.r.l. ha costituito un team, il Social Performance Team (di seguito SPT), che tra l'altro ha il compito di raccogliere le Vostre segnalazioni, consigli, reclami su aspetti che riguardano la Responsabilità Sociale.

All'interno del SPT è prevista la presenza di un Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale (RLSA) che sarà coinvolto in tutti gli aspetti di SA8000

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 (artt. 20-21).	Se lo stipendio che si prende non corrisponde a quanto stabilito dalla legge, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.



PROCEDURA PER I RECLAMI

I reclami che intendete rivolgere alla Società, ma anche semplici segnalazioni o consigli che riguardano i punti della norma sulla Responsabilità Sociale (vedi ultima pagina) possono essere anonimi e possono essere inviati in Azienda all'attenzione del SPT con le seguenti modalità:

- **per iscritto:** avete a Vostra disposizione dei moduli per i reclami (MSA_RECLAMI). È cura di SPT raccogliere periodicamente tali segnalazioni;
- **per posta:** le comunicazioni possono essere inviate all'indirizzo:
via G. Porzio n. 4, Isola A2, Centro Direzionale – 80143 Napoli
indicando sulla busta "all'attenzione del SPT";
- **e-mail:** le comunicazioni e-mail devono essere inviate all'indirizzo:
info@epmservizi.it all'attenzione del SPT;
- **comunicazioni verbali:** nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), il RDD/RLSA ha il dovere di mantenere l'anonimato, se richiesto, del lavoratore da cui riceve la comunicazione.

SPT ha il compito di valutare i reclami/segnalazioni e, se necessario, attivare le opportune azioni per la loro risoluzione.

Le azioni eventualmente messe in atto dall'azienda in seguito alle segnalazioni/reclami ricevuti, Vi verranno rese note attraverso riunioni e/o circolari e/o diffusione di rapporti.

I tempi di gestione delle segnalazioni pervenute, indipendentemente dalla modalità di inoltro, sarà di circa un mese dal ricevimento.



CODICE ETICO

Per aiutarci a seguire i valori e i principi che ci siamo posti, abbiamo deciso di darci un codice etico a cui tutti i dipendenti, parte integrante della società, devono attenersi ed i cui principi sono:

PRINCIPI GENERALI

Trasparenza
I Collaboratori di E.P.M. S.r.l. sono tenuti a fornire informazioni trasparenti, accurate, complete e comprensibili in modo tale che, nell'impostare i rapporti con la Società gli stakeholders siano in grado di assumere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti. In particolare, nella predisposizione di eventuali contratti, E.P.M. ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste, in modo chiaro e comprensibile.
Onestà e correttezza
La Società imposta le relazioni con gli stakeholders nel rispetto delle regole di correttezza, lealtà, collaborazione e reciproco rispetto. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare un comportamento non onesto. I Collaboratori di E.P.M. non dovranno accettare omaggi, doni e utilità o essere influenzati da qualsiasi tipo di pressione che indirizzi la propria condotta verso interessi esterni.
Legalità
E.P.M. S.r.l., nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nei territori in cui opera, del Codice Etico e delle norme interne aziendali.
Lavoro individuale e di squadra
Il lavoro deve essere impostato sui rapporti di fiducia e collaborazione, nel rispetto delle direttive aziendali e delle relazioni tra colleghi. Il lavoro di gruppo va promosso e stimolato. Gli interessi personali non devono essere anteposti agli obiettivi sociali.
Sicurezza, salvaguardia della salute e condizioni di lavoro
La Società si impegna ad agire scrupolosamente nel rispetto delle norme vigenti in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, nonché a favorirne l'applicazione all'interno dell'azienda. E.P.M. si impegna, altresì, a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando una maggiore consapevolezza dei rischi e promuovendo condotte responsabili da parte di tutti i dipendenti. La Società effettua un controllo costante dei locali e dei relativi impianti che ha in proprietà o in affitto o dei quali disponga a qualsiasi titolo, anche al di là degli obblighi di legge e della prevenzione dei rischi considerati imminenti, per garantire i livelli più elevati di sicurezza ed igiene nell'ambiente di lavoro. I Collaboratori di E.P.M. assicurano la massima collaborazione e disponibilità nei confronti del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (di seguito anche RSPP) e verso chiunque svolga ispezioni e controlli per conto di qualunque ente pubblico competente in materia. Ove i Collaboratori della Società riscontrino anomalie o irregolarità in tale materia, gli stessi informeranno immediatamente il datore di lavoro o, se previsto, il datore di lavoro delegato ai sensi dell'art. 16 D. Lgs. n. 81/2008, oltre che il RSPP.
Rispetto della dignità delle persone e pari opportunità
E.P.M. S.r.l. rispetta i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo pari opportunità. Nelle relazioni interne ed esterne, non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio fondato sulla razza, il credo religioso, l'età, lo stato di salute, le opinioni politiche e sindacali, la nazionalità, l'orientamento sessuale e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana. La Società assicura, altresì, condizioni di lavoro rispettose delle regole comportamentali della buona educazione. Inoltre, agisce affinché nell'ambiente di lavoro non si verifichino episodi di intimidazione, mobbing o stalking.
Responsabilità sociale
La Società è impegnata in pratiche di approvvigionamento socialmente responsabili sulla base non solo di ciò che è prescritto nelle disposizioni di legge, ma anche in base ai comportamenti che di regola è eticamente lecito attendersi
Impegno per lo sviluppo sostenibile
E.P.M. si impegna ad agire nel rispetto delle normative vigenti, applicando le migliori tecnologie disponibili, a favorire e programmare uno sviluppo delle proprie attività volto ad ottimizzare l'utilizzo delle risorse naturali, preservare l'ambiente anche per le generazioni future ed a sostenere iniziative per una diffusa protezione dell'ambiente
Riservatezza
I Collaboratori della Società si impegnano a trattare ogni informazione acquisita nello svolgimento dell'attività lavorativa come riservata e, dunque, a non diffonderla, se non nei limiti dell'uso di tali informazioni per l'esecuzione dell'attività. E.P.M. richiede, altresì, che le informazioni ottenute non siano utilizzate per interessi propri al fine di trarne indebito vantaggio secondo modalità contrarie alla legge o in modo da provocare danno ai diritti, al patrimonio ed agli obiettivi della Società.