

	ALLEGATO	ALL. 02	Ed. 01	Rev. 01
	POLITICA RESPONSABILITA' SOCIALE		04/04/2024	
			Pagina 1 di 3	

La T.M.C. COSTRUZIONI IMMOBILIARI ITALIANE S.R.L. ha da sempre messo al centro della propria filosofia aziendale l'attenzione e la cura verso i lavoratori. Consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, l'azienda vuole caratterizzarsi come operatore eccellente per quanto riguarda la propria responsabilità sociale.

Questo comporta:

- Considerare i propri *dipendenti* come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendo lo sviluppo professionale e personale;
- Considerare i propri *fornitori* come partner, non solo per la realizzazione delle attività ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale;
- Considerare i propri *clienti* come elemento di successo dell'Azienda, lavorando non solo per soddisfare le loro esigenze ma anche nel pieno rispetto delle regole di responsabilità sociale.

Per raggiungere questo scopo l'Azienda ha preso degli impegni formali per:

- Uniformarsi a tutti i requisiti della norma SA 8000:2014;
- Conformarsi alle Leggi nazionali, a tutte le altre leggi applicabili al proprio settore e quante altre scelga di aderire;
- Garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio sistema di gestione per la responsabilità sociale, definendo obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento.

Inoltre, l'Azienda si impegna a coinvolgere tutti i fornitori affinché i principi di responsabilità sociale siano seguiti; a tal fine, sia all'interno dell'azienda che per la catena di fornitori, si assumono i seguenti impegni:

CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI

Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti. È proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi forma di offesa verso la dignità personale di ciascun dipendente o collaboratore.

LAVORO INFANTILE E MINORILE (CONVENZIONI ILO 138 e 182 – RACCOMANDAZIONE ILO 146)

Divieto di impiego di lavoro infantile nel ciclo produttivo. È proibito l'impiego di giovani lavoratori di età inferiore a 18 anni, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per il gioco.

L'Azienda, al fine di dare garanzia che nessun giovane lavoratore sia erroneamente impiegato deve, all'atto della selezione, accertarsi della veridicità dei dati anagrafici del candidato nonché, all'atto dell'assunzione, richiedere copia dei documenti d'identità, del libretto di soggiorno in Italia (se cittadino non dell'Unione Europea) e di quelli richiesti dal CCNL. Inoltre, in caso di richiesta di accesso al lavoro da parte di giovani lavoratori, deve indicarne le modalità corrette, suggerendole al giovane lavoratore, o contattando direttamente, le strutture più idonee (es. centri per l'impiego, sindacati ecc.).

LAVORO FORZATO E OBBLIGATO (CONVENZIONI ILO 29 E 105)

Divieto di impiego di lavoro forzato o coatto. È proibito impiegare personale contro la loro volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni o sanzioni. Non ci sono restrizioni o misure di sicurezza irragionevoli alla libertà di movimento durante le ore di lavoro.

	ALLEGATO	ALL. 02	Ed. 01	Rev. 01
	POLITICA RESPONSABILITA' SOCIALE		04/04/2024	
			Pagina 2 di 3	

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI (CONVENZIONE ILO 155 – RACCOMANDAZIONE ILO 164)

Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro. L'Azienda mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad un'attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato.

L'Azienda ha nominato un Rappresentante Salute e Sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE (CONVENZIONI ILO 87 E 98)

Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva. L'Azienda non ostacolerà l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati da parte dei suoi dipendenti e metterà a loro disposizione spazi, bacheche aziendali, e altro necessario perché sia facilitata l'associazione tra i membri. I rappresentanti sindacali non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva.

ORARIO DI LAVORO E SALARIO

Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto. L'Azienda garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente e in grado di assicurare una vita dignitosa. Il lavoro ordinario non deve superare le 40 ore settimanali e lo straordinario, effettuato solo in casi eccezionali, non sarà superiore alle 8 ore settimanali. Viene comunque garantito almeno 1 giorno libero alla settimana.

PARITÀ DI SALARIO, DISCRIMINAZIONE (CONVENZIONI ILO 100, 111, 177)

Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione. È vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna per uniformità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissioni e in caso di promozione o formazione. È vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sul colore della pelle, etnia d'appartenenza, religione, sesso, età, opinione politica, nazionalità o classe sociale.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

L'Azienda s'impegna a:

- Definire ed aggiornare continuamente la Politica di responsabilità sociale e applicare tutti i requisiti del sistema SA 8000, oltre alle norme nazionali ed internazionali attinenti;
- Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare le azioni correttive o preventive, nell'ottica di un miglioramento continuo;
- Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del sistema SA 8000;
- Nominare un responsabile della direzione e favorire la nomina di un rappresentante dei lavoratori per la SA 8000;
- Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
- Pianificare ed applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità.

	ALLEGATO	ALL. 02	Ed. 01	Rev. 01
	POLITICA RESPONSABILITA' SOCIALE		04/04/2024	
			Pagina 3 di 3	

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori dell'organizzazione, la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:

- Implementazione di un Sistema di Responsabilità sociale conforme alla norma SA 8000:2014 nell'obiettivo primario di migliorare continuamente le proprie prestazioni etico-sociali (definizione annua di obiettivi misurabili).
- Esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica;
- Esposizione nel sito internet per la visione a tutte le parti interessate;
- Riunioni tra Direzione Aziendale, il Social Performance Team e personale;
- Formazione al personale.

Si intende, inoltre, dare rilievo al ruolo dei membri dell'organizzazione, con il compito di perseguire nelle proprie mansioni un continuo miglioramento qualitativo e di proporre strumenti ed idee per il perseguimento di tale crescita. Gli obiettivi e i programmi per la qualità ed etica sono definiti in sede di riesame della Direzione, esplicitati, se possibile, tramite indicatori e diffusi agli addetti attraverso affissione nelle bacheche del personale.

Napoli (NA), 04/04/2024

La Direzione

Nell'eventualità in cui il lavoratore voglia comunicare informazioni aggiuntive o presentare un reclamo al SAAS o all'Ente di Accreditamento o all'Organismo di Certificazione può contattare:

Social Accountability International (SAI):

NYC Headquarters, 9 East 37th Street – 10th Floor, New York, NY 10016

Tel: +1 (212) 684-1414; e-mail: info@sa-int.org

Social Accountability Accreditation Service (SAAS) :

9 East 37th Street – 10th Floor, New York, NY 10016 United States of America

Tel: +1(212) 391-2106; e-mail: saas@saasaccreditation.org

SI CERT SAGL Sede di Salerno: Via SS 18 n.119-121 84047 Capaccio Paestum (SA);

e-mail segnalazioni@sicert.net, reclamisa8000@sicert.net Tel: +39 0828 1897857