



POLITICA SA 8000
Politica per la responsabilità sociale.

La Direzione della SECURITAS METRONOTTE S.R.L. dichiara la piena volontà di implementare un sistema sociale che corrisponda ad un modello organizzativo efficiente, che tenga in primo piano la centralità dell'individuo, sia come persona che come lavoratore, tutelandolo e cercando le modalità di gestione più idonee. La scelta di garantire il rispetto dei requisiti SA 8000 vuole essere un segnale per rendere evidente che l'impegno della Direzione nell'attenzione e tutela delle persone è riservata in eguale misura a tutti i lavoratori. La Direzione Aziendale si impegna direttamente nello stabilire, implementare, mantenere operanti e migliorare nella propria struttura tutte le necessarie predisposizioni in materia di responsabilità sociale, atti ad assicurare costantemente il rispetto dei requisiti SA 8000 e di quelli forniti dalla legislazione applicabile di riferimento. La Direzione è inoltre direttamente impegnata nello sviluppo, nell'applicazione, nel sostegno e nel miglioramento continuo del sistema di responsabilità sociale.

A tal fine la Direzione dell'Azienda si impegna ad aderire e a conformare le proprie politiche e procedure a tutti i requisiti della Norma di Riferimento SA 8000:2014; Convenzione ILO 1 e Raccomandazione 116; Convenzioni ILO 29 e 105; Convenzione ILO 87; Convenzione ILO 98; Convenzioni ILO 100 e 111; Convenzione ILO 102; Convenzione ILO 131; Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146; Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164; Convenzione ILO 159; Convenzione ILO 169; Convenzione ILO 177; Convenzione ILO 181; Convenzione ILO 182; Convenzione ILO 183; Codici di Condotta dell'ILO su HIV/Aids e il mondo del lavoro; Dichiarazione universale dei diritti umani; Patto Internazionale sui diritti economici, sociali e culturali; Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino; Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale; Principi guida delle Nazioni Unite su Business e diritti umani; alle Leggi Nazionali applicabili, alle normative di settore, alle condizioni contrattuali e a ogni altro requisito volontariamente sottoscritto ed adottato.

Tale impegno si traduce operativamente nelle seguenti azioni:

- 1) **CONFORMITA' LEGISLATIVA:** Rispettare tutte le Leggi Nazionali, le Convenzioni e le Raccomandazioni ILO, che riguardano il diritto del lavoro e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.
- 2) **LOTTA AL LAVORO INFANTILE:** Non usufruire di lavoro infantile; stabilire all'occorrenza procedure per il recupero dei bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile, fornendo, in particolare, il supporto per la frequenza scolastica; non esporre mai bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute.
- 3) **LOTTA AL LAVORO OBBLIGATO:** Non usufruire o favorire l'uso di lavoro obbligato.
- 4) **SALUTE E SICUREZZA PER I LAVORATORI:** Garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzando le misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute, sia sul luogo di lavoro che come conseguenza di esso; assicurare che tutto il personale, anche di nuova assunzione, riceva una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza; stabilire sistemi per individuare, evitare ed affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza.
- 5) **FAVORIRE LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA:** Rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati di propria scelta e il diritto alla



contrattazione collettiva; garantire che i rappresentanti sindacali non siano discriminati sul posto di lavoro e che possano comunicare con i propri associati.

- 6) **LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE:** Non attuare discriminazioni in base a razza, ceto, origine territoriale/nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, età; non interferire con il diritto del personale di seguire principi o pratiche legate a credenze religiose; non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.
- 7) **GARANZIA:** Non utilizzare né favorire punizioni corporali, punizioni mentali o fisiche, violenza verbale, azioni di mobbing sul lavoro.
- 8) **RISPETTO DELL'ORARIO LAVORATIVO** previsto dalle leggi in vigore e non superare le 12 ore di straordinario settimanali.
- 9) **SOSTEGNO ALL'EQUA RETRIBUZIONE:** Garantire il rispetto dei minimi retributivi legali, in modo che il salario soddisfi comunque i bisogni essenziali e che una parte del reddito rimanga comunque a disposizione; garantire che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari e che la busta paga sia chiara e comprensibile a tutti; garantire che la retribuzione sia elargita secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente per i lavoratori.
- 10) **COMUNICARE** a tutti i portatori d'interesse la attuale situazione di conformità rispetto ai principi della SA 8000 e la politica di responsabilità sociale dell'azienda.
- 11) **FAVORIRE** la segnalazione di qualsivoglia tipologia di reclamo da parte degli stakeholder relativo a elementi non rispettati dello standard e della politica; a tal proposito in basso sono riportati i riferimenti dell'Organismo di Certificazione e di quello di accreditamento SAAS.
- 12) **DEFINIRE** un piano annuale di obiettivi misurabili.
- 13) **COLLABORARE** con i propri fornitori per implementare una Politica Sociale che porti ad un miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

La Direzione ha la diretta responsabilità di documentare la politica e di fare in modo che venga implementata, compresa, mantenuta attiva, comunicata all'interno e all'esterno, facendo sì che risulti accessibile in forma comprensibile a tutto il personale (eventualmente traducendola nelle lingue parlate da lavoratori stranieri) intendendo con ciò gli amministratori, i dirigenti, il personale operativo, indipendentemente dalla forma contrattuale che li lega all'azienda.

Inoltre la Direzione, attraverso il Social Performance Team, provvede a che la politica sia resa disponibile al pubblico.

Qualora i reclami dovessero rimanere inascoltati in azienda, è possibile:

- **Rivolgersi all'Ente Certificatore : GCERTI**
SS Sannitica km. 8,5
Phone: tel. +390817577110
e-mail: segnalazione@gcerti.it
- **Rivolgersi al SAAS (Social Accountability Accreditation Service) di New York**
9 East 37th Street, 10th Floor, New York
NY 10016, United States of America
Phone: +1(212)3212106
e-mail: saas@saasaccreditation.org

Verifica ed approvazione SPT