IDROTERMICA LANGELLA Srl
IMPIANTI TECNOLOGICI - RETI IDRICHE E FOGNARIE

POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

La Direzione Aziendale, credendo nell'importanza di vedere riconosciuto e certificato il proprio impegno nel garantire la Responsabilità Sociale, coinvolge attivamente tutti i lavoratori e le altre parti interessate nell'implementazione del proprio Sistema di Gestione.

La Direzione Aziendale, inoltre, considera di rilevanza strategica migliorare continuamente sia l'operatività sia l'immagine dell'Azienda nei seguenti mercati:

Manutenzione di reti idriche e fognarie. Manutenzione di Impianti Tecnologici: termici, di condizionamento, antincendio e antintrusione. Servizio di manutenzione programmata con fornitura e ricambistica delle cabine di carteggiatura e verniciatura. Manutenzione di impianti di lavaggio.

Per tale scopo la Direzione ha implementato e mantiene attivo il Sistema di Gestione, in conformità delle norme SA8000:2014, adeguandolo costantemente alla struttura organizzativa della società.

L'Alta Direzione si prefigge di garantire, in accordo con l'intera organizzazione, gli obiettivi che vengono di seguito elencati:

1. Un Sistema di Gestione che permetta la rispondenza ai requisiti normativi fissati dalla suddetta norma ed un suo continuo miglioramento in linea con le indicazioni delle parti interessate, con le evoluzioni normative e regolamentari e, più in generale, al passo con le trasformazioni del contesto sociale, culturale ed economico nel quale l'azienda opera;
2. Il rispetto dei requisiti legislativi nazionali ed internazionali applicabili, nonché degli impegni sottoscritti dall'Azienda con le parti interessate;
3. L'impegno a condurre il business in maniera integra, nel rispetto dell'etica della libera concorrenza e lontano dal coinvolgimento in attività politiche;
4. Un efficiente ed efficace sistema di comunicazione che assicuri sia all'organizzazione dell'Azienda che a tutte le parti interessate, compresi i fornitori, di poter costruttivamente contribuire al miglioramento del Sistema di Gestione;
5. Una continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle parti interessate ed un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione;
6. La garanzia ai dipendenti di un ambiente di lavoro sano e sicuro, fornendo loro una formazione adeguata in continuo aggiornamento e assicurando sempre il supporto delle strutture e delle attrezzature più adeguate;
7. Lo sviluppo di un ambiente di lavoro socialmente responsabile e il sostegno alla crescita umana e lavorativa di tutti i dipendenti nel rispetto delle leggi locali, internazionali (ILO) e dei diritti umani (ONU).

Per raggiungere questi importanti obiettivi, la Direzione si adopera affinché l'azienda e tutte le parti interessate, soprattutto quelle coinvolte nella catena di fornitura, agiscano per diffondere a livello aziendale ed extra aziendale una filosofia di "responsabilità sociale", e utilizzino la migliore tecnologia possibile al fine di ottimizzare le risorse umane e le prestazioni aziendali. Inoltre, Idrotermica Langella S.r.l. consapevole del fatto che senza profitto è impossibile sostenere dei principi, ma che senza principi nessuna impresa merita veramente il profitto, si impegna, nei confronti dei lavoratori, delle Organizzazioni Non Governative e degli Organismi di Certificazione, con particolare attenzione anche nelle tematiche riguardanti: lavoro minorile, lavoro obbligato, salute e sicurezza, libertà e discriminazione.

Per quanto riguarda il **lavoro minorile** l'azienda dichiara l'impegno a non utilizzare lavoro infantile ed a sostenere programmi aziendali per il recupero dei bambini.

Infatti, pur vietando l'assunzione, l'azienda è consapevole del fatto che per i bambini provenienti da zone di forte sottosviluppo il lavoro può dare, a volte, i mezzi per frequentare la scuola e per mantenere la famiglia. Allontanare un bambino dal lavoro senza inserirlo in un piano di recupero, quindi, finirebbe non solo per rappresentare un fattore di impoverimento economico molto forte, ma spingerebbe lo stesso minore a rivolgersi a un'altra azienda della zona in cui, con ogni probabilità, verrebbe impiegato senza alcuna forma di tutela o protezione.

Per questo motivo si dichiara, non solamente l'impegno a non utilizzare lavoro infantile, ma vuole essere pro-attiva sostenendo programmi aziendali per il recupero dei bambini che permettano di:

a. fornire un lavoro leggero e sicuro al minore per poche ore al giorno o fornire un reddito alternativo al minore "licenziato" per diminuire l'impatto aziendale sulla famiglia;
b. assicurare l'istruzione al minore tramite pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto;
c. assumere altri familiari del minore al fine di assicurare il sostentamento finanziario allafamiglia;
d. elaborare con ONG e amministrazioni locali soluzioni di lungo termine per far fronte alproblema.
e. elaborare forme di collaborazione con scuole ed enti di istruzione per favorire l'inserimento dei giovani nel lavoro;

Per quanto riguarda il **lavoro obbligato** l'azienda dichiara che:

a. non è in possesso di documenti di identità originali dei lavoratori;
b. i lavoratori sono liberi di andarsene alla fine del turno di lavoro;
c. i lavoratori non sono costretti a contrarre debito con l'azienda, e quando ciò non fossepossibile, l'azienda si impegna a fornire prestiti a condizioni migliori di quelle del mercato;
d. i familiari dei lavoratori possono recarsi in visita presso l'azienda.

Per quanto riguarda la **salute e la sicurezza** l'azienda dichiara che:

a. le infrastrutture sono dotate di tutti i sistemi di salute e sicurezza previsti dalla legge;
b. esistono e sono noti al personale i piani per la salute e la sicurezza dei lavoratori;
c. i dispositivi di protezione sono forniti gratuitamente e sono in buono stato;
d. vengono svolti corsi di formazione durante l'orario di lavoro relativi ai temi della salute e sicurezza.
e. viene garantito un costante impegno nell'identificazione dei pericoli, valutazione e controllo dei rischi associati alle attività, al fine di prevenire gli infortuni e le malattie professionali.

Per quanto riguarda la **libertà e discriminazione** l'azienda dichiara che:

a. esiste ed è noto al personale il diritto alla contrattazione collettiva;
b. assicura di fornire il tempo necessario e lo spazio per incontrarsi in maniera strutturata;
c. non esistono discriminazioni di razza, ceto, origine, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, età per quanto riguarda l'assunzione, la retribuzione, e gli avanzamenti di carriera;
d. condanna ogni forma di molestia, coercizione, abusi fisici;
e. favorisce l'osservanza e la pratica delle festività religiose diverse da quella cattolica;
f. si impegna a tradurre questo documento e tutto ciò che può essere necessario a favorire e rispettare i lavoratori che non conoscono la nostra lingua;
g. le donne in gravidanza ed in allattamento ricevono le indennità di legge;
h. i lavoratori possono sporgere reclami sul non rispetto di quanto dichiarato nella presente Politica. Questi reclami possono essere comunicati direttamente al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, in forma anonima nella cassetta dei suggerimenti, all'Organismo di Certificazione (il cui numero è affisso nelle bacheche aziendali) alle Organizzazioni Non Governative;
i. i salari rispettano gli accordi del CCNL, sono sufficienti a coprire i bisogni primari ed a fornire un certo reddito disponibile e non presentano riduzioni ingiustificate e non conformi alle leggi vigenti.

La Direzione, pertanto, si impegna a diffondere la propria Politica a tutte le parti interessate e a formare, sensibilizzare e responsabilizzare i propri dipendenti e partners per assicurare che i processi aziendali vengano gestiti in modo adeguato ad ottenere i migliori risultati in termini di responsabilità sociale.

Tutto il personale, ciascuno nell'ambito delle proprie responsabilità, deve impegnarsi a:

1. perseguire gli obiettivi specifici assegnati dalla Direzione, orientati al miglioramento continuo del prodotto, dell'erogazione del servizio, delle performance di salute e sicurezza al fine di assicurare la completa soddisfazione dei clienti;
2. operare nel rispetto della legislazione e dei regolamenti vigenti legati alla gestione della salute e sicurezza, anticipando, ove possibile, le leggi attuali e imponendosi traguardi sempre più alti per rendere effettivo il miglioramento continuo delle prestazioni;
3. facilitare il processo di informazione, formazione e addestramento per assicurare una efficiente ed efficace applicazione del sistema di gestione responsabilità sociale anche in situazioni di emergenza;
4. ridurre i rischi residui per la salute e la sicurezza del personale mediante l'attuazione di appropriati programmi di formazione, l'adozione di istruzioni di lavoro e l'utilizzo di appropriate misure di organizzazione del lavoro;
5. motivare e assicurare che il personale sia sempre messo in condizioni di svolgere compiti per cui è qualificato, al fine di garantire le migliori condizioni di lavoro;
6. conformare le azioni degli individui e i processi aziendali ai criteri di responsabilità sociale, assicurando il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e del benessere dei dipendenti.

Per il raggiungimento degli obiettivi posti, viene coinvolto il personale a tutti i livelli incoraggiando suggerimenti per il miglioramento continuo e ponendo come obiettivi dei traguardi misurabili; inoltre viene assegnato al Responsabile del Sistema di Gestione il compito di tradurre in operatività la politica societaria in merito alla Responsabilità Sociale, definendone le modalità di attuazione e verificandone l'efficienza e l'efficacia applicativa.

A tale funzione sono quindi conferite l'autorità, l'autonomia e i mezzi necessari ad identificare i problemi connessi e ad individuare le opportune azioni correttive per il miglioramento del Sistema di Gestione.

Gli obiettivi che Idrotermica Langella S.r.l. ha individuato nel breve, medio e lungo periodo, e che devono essere raggiunti con il coinvolgimento di tutto il personale e di tutti i collaboratori e fornitori, sono riassunti

nel documento "Obiettivi" e valutati e riesaminati, insieme al presente documento almeno annualmente, in occasione del Riesame della Direzione.

Ogni collaboratore è invitato a fornire suggerimenti o reclami sui punti suddetti, al fine di consentire alla direzione aziendale di attuare azioni di miglioramento.

Per eventuali reclami, segnalazioni e suggerimenti, possono essere inoltrati anche in maniera anonima:

- tramite il Rappresentante dei Lavoratori SA 8000/componente SPT, inoltrando la segnalazionee/o reclamo verbalmente;
- per iscritto, utilizzando un supporto cartaceo, riponendolo nell'apposita "Cassetta Segnalazionie/o Reclami SA8000" presente in sede;
- tramite l'Ente di certificazione per la SA 8000: **info@eurocert.gr**
- tramite account specifico: segnalazioni@idrotermicasrl.com
- tramite l'Organismo di Accreditamento per la SA8000 (email: **saas@saasaccreditation.org**).

Boscoreale (NA), 02/09/2024

La Direzione