

1. Punto 1 dello standard SA 8000: Lavoro infantile

POLESE S.p.A. non utilizza lavoro infantile, né mai lo utilizzerà.

Nessun dipendente ha un'età inferiore ai 18 anni.

Nel caso in cui l'Azienda riscontri l'impegno di lavoro minorile presso i propri fornitori o subfornitori, richiederà agli stessi una serie di azioni di recupero volte ad eliminare tale grave irregolarità.

L'azienda, ritenendo la tutela dei minori di assoluta priorità, ha infatti definito una procedura di comportamento da applicarsi ogni qualvolta ci sia la possibilità di collaborazione con un minore all'interno dell'azienda, o venga rilevata l'esistenza di lavoro infantile o minorile presso i fornitori/subappaltatori.

La procedura prevede che i giovani lavoratori svolgano attività adatte per la loro età e non siano esposti a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro, e la promozione della loro educazione nel rispetto di quanto previsto dallo standard SA8000.

2. Punto 2 dello standard SA 8000: Lavoro obbligato

La POLESE S.p.A. non ha mai praticato né praticherà prassi che possano configurare lavoro obbligato, nessuna forma di coercizione fisica o psicologica, nessuna forma ricattatoria basata su aspetti legati al posto di lavoro o alla situazione economica.

Il lavoro svolto dal personale POLESE è volontario.

I lavoratori non lasciano in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale. Le uniche forme di prestito che possono essere effettuate dall'azienda verso i propri dipendenti corrispondono ad un anticipo dello stipendio o del trattamento di fine rapporto (TFR), sempre nel rispetto delle leggi cogenti.

Il personale, al momento della assunzione viene informato dei propri diritti e doveri in quanto lavoratore e non vengono fatti firmare fogli di dimissioni in bianco.

3. Punto 3 dello standard SA 8000: Salute e Sicurezza

La POLESE S.p.A. si adopera per garantire un ambiente di lavoro salubre, che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo.

L'Organizzazione, relativamente a questo aspetto, ha infatti implementato un Sistema di Gestione sulla Salute e Sicurezza sul lavoro secondo la norma BS OHSAS 18001:2007, la cui conformità viene periodicamente valutata da un Organismo di Certificazione indipendente.

In conformità a quanto prescritto dalla normativa cogente (D.lgs. 81/08, T.U. e s.m.i.) è stato redatto un Documento di Valutazione dei Rischi, un Piano di Gestione delle Emergenze e di Evacuazione.

L'Azienda ha nominato un Medico Competente che ha predisposto un protocollo di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente relativamente ad ogni singola mansione.

I lavoratori dispongono di idonei DPI e mezzi di protezione collettiva nonché di adeguata formazione e informazione sui rischi derivanti dal lavoro svolto, sulle norme antinfortunistiche e su tutte le procedure atte alla prevenzione.

Le esigenze infrastrutturali ed inerenti l'ambiente di lavoro vengono segnalate alla Direzione tramite segnalazioni del personale interno, particolari richieste dei clienti o indicazioni da parte di Organi competenti.

Valutate le esigenze emerse, gli interventi vengono attuati sotto il coordinamento della Direzione tenendo conto delle priorità evidenziate. Ogni azione sviluppata per la Sicurezza è adeguatamente documentata a livello del Sistema di Gestione sulla Salute e Sicurezza sul lavoro.

4. Punto 4 dello standard SA 8000: Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione

In POLESE S.p.A. non vi è la presenza di Rappresentanze Sindacali in quanto il limitato numero di dipendenti e lo stretto contatto tra Direzione e questi ultimi ha sempre garantito la possibilità di confrontarsi su eventuali problemi nel pieno rispetto delle parti e senza che questo potesse generare qualsiasi forma di discriminazione.

L'azienda comunque rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

Nel rispetto della normativa vigente e di quanto espresso nel contratto collettivo di riferimento, vengono comunque garantiti ai lavoratori gli spazi e il tempo necessari a permettere ai dipendenti di discutere di problematiche lavorative.

5. Punto 5 dello standard SA 8000: Discriminazione

L'azienda assicura un uguale trattamento per tutti i lavoratori, a qualsiasi settore essi appartengano.

Anche a seguito di interviste ai lavoratori non vi sono prove o segnalazioni di comportamenti discriminatori da parte dell'azienda né tra i lavoratori stessi. Lo stesso dicasi per il personale femminile.

In merito al Lavoro femminile si rileva che l'organico POLESE S.p.A. è fortemente sbilanciato verso una presenza maschile non per un atteggiamento discriminatorio dell'Azienda ma per la specifica tipologia delle attività svolte in ambito di cantiere, quindi meno adatte alle lavoratrici.

La POLESE S.p.A. coerentemente a quanto indicato nella propria politica generale, si impegna al pieno rispetto dei propri dipendenti e a non attuare o favorire alcuna forma di discriminazione basata su età, sesso, nazionalità, etnia, ceto, religione, invalidità, appartenenza sindacale, affiliazione politica e orientamento sessuale nel rapporto di lavoro.

La ricerca di personale viene effettuata tramite consultazione dei CV ricevuti, liste di collocamento e annunci via internet, o altri mezzi di comunicazione. Nel pieno rispetto del principio di uguaglianza e del divieto di ogni forma di discriminazione, vengono esaminate tutte le domande pervenute. Tra tutte le richieste raccolte si scelgono le più adatte per la posizione ricercata e si incontrano le persone disponibili.

I colloqui vengono tenuti da una o più responsabili di funzione a seconda della mansione per la quale è effettuata la ricerca, salva successiva approvazione da parte della Direzione.

Durante le visite mediche ci si limita a constatare l'assenza di controindicazioni per lo svolgimento dell'attività lavorativa: non vengono quindi richiesti controlli diversi da quelli previsti dalla legge.

L'accesso alla formazione viene garantito in ugual modo a tutti i lavoratori, secondo le necessità aziendali. Anche nell'assegnazione dei giorni di ferie è garantita parità di trattamento. Gli unici criteri distintivi sono l'impegno e il criterio meritocratico.

6. Punto 6 dello standard SA 8000: Procedure Disciplinari

L'Azienda esclude categoricamente l'utilizzo di punizioni corporali o forme di coercizione fisica o decurtazione dalla busta paga.

L'eventuale procedura applicabile per l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari è strettamente conforme a quanto previsto dal contratto collettivo applicato.

Tutti i lavoratori sono a conoscenza del codice disciplinare applicato e delle modalità per impugnare un eventuale richiamo disciplinare.

7. Punto 7 e 8 dello standard SA 8000 – orario di lavoro e retribuzione

L'orario di lavoro e la retribuzione sono definiti dal CCNL settore EDILE ed AFFINI.

Le condizioni contrattuali sono rese note a tutti i dipendenti e una copia del contratto collettivo nazionale e dei minimi tabellari applicati sono a disposizione del personale.

Il ricorso a straordinario viene fatto nei termini di legge e ha carattere saltuario o eccezionale. Esso è volontario e viene pagato con percentuali aggiuntive nel rispetto di quanto indicato nel contratto collettivo applicato.

La POLESE S.p.A. si cura di assicurare che le ore di straordinario rimangano entro i limiti previsti dalla legge. La retribuzione minima mensile corrisponde a quanto illustrato nelle tabelle presenti nel CCNL di riferimento.

Possono inoltre essere previsti dalla Direzione premi e benefit per tutti i dipendenti in base a criteri meritocratici.

8. Punto 9 dello standard SA 8000: Sistema di gestione

La POLESE S.P.A. ha implementato il proprio sistema di responsabilità sociale, in conformità ai requisiti indicati dallo standard SA8000.

Periodicamente l'intero sistema viene monitorato al fine di verificarne la sua continua efficacia e in ottica di miglioramento continuo. Tutto il personale viene periodicamente formato sulle politiche aziendali, sui contenuti dello standard SA8000 e sugli strumenti a disposizione per la gestione del sistema al fine mantenere alto il livello di consapevolezza e di partecipazione sui temi trattati.

Sempre nell'ottica di coinvolgere il personale e di poter avere delle segnalazioni in merito agli aspetti ritenuti importanti è stata messa a disposizione una cassetta dei suggerimenti per comunicazioni in forma anonima e periodicamente viene distribuito un questionario per la rilevazione anonima del livello di soddisfazione interna.

Riguardo al processo di coinvolgimento degli stakeholders, cioè tutti coloro che portano interessi all'impresa stessa, che ne influenzano il comportamento o sono influenzati da esso (dipendenti, i clienti, i fornitori, la Pubblica amministrazione), esso è considerato dalla POLESE S.p.A. un aspetto critico e trasversale.

Relativamente ai fornitori, POLESE S.p.A. ha avviato un iter che prevede una prima attività di informazione e di sensibilizzazione, per poi passare alla richiesta di informazioni, anche tramite invio di questionari, sull'applicazione di quanto previsto dallo standard SA8000 e successivamente alla richiesta di adesione formale ai requisiti indicati nel medesimo standard.

9. Considerazioni Finali

POLESE S.p.A., in questa fase iniziale, si sta impegnando con risorse umane e materiali all'implementazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

Le risorse umane sono destinate soprattutto alla gestione degli aspetti del Sistema, al soddisfacimento dei requisiti prescritti dallo Standard SA8000, alla verifica per monitorare in continuo le performance aziendali in materia di Responsabilità Sociale.

Per il 2018 la POLESE S.p.A. intende garantire un elevato ed idoneo grado di rispetto dei requisiti di Responsabilità Sociale per sé e per tutti gli attori coinvolti nel proprio processo produttivo certificando il proprio Sistema di Gestione SA8000.