

La FAP S.R.L. adotta lo standard SA8000:2014 con lo scopo di rispettare uno standard volontario e verificabile, basato sulla Dichiarazione Universale dei diritti umani, su documenti ILO ed altre norme internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro, nonché sulle leggi nazionali, per valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e influenza di un'organizzazione, che realizza per essa prodotti o servizi, includendo il personale impiegato dall'organizzazione stessa e dai suoi fornitori, subappaltatori, sub-fornitori ed i lavoratori a domicilio (ove presenti). L'organizzazione opera conformemente allo Standard attraverso l'implementazione adeguato ed efficace sistema di gestione appositamente strutturato.

La FAP S.R.L. nell'adozione di un sistema di Responsabilità Sociale d'impresa ha la finalità di contribuire a migliorare il soddisfacimento dei diritti umani e le condizioni di lavoro lungo tutta la sua catena della fornitura, favorendo al contempo lo sviluppo del mercato dei prodotti realizzati rispettando tali diritti e condizioni.

L'applicazione dei criteri sociali si basa principalmente sulla qualità delle informazioni relative alle condizioni di lavoro che si verificano lungo la catena di fornitura. Per questo motivo, l'approccio adottato si basa sulla trasparenza e la tracciabilità della catena di fornitura. Tale approccio prevede la costruzione di un processo di facilitazione, ossia di un "dialogo strutturato" tra le l'azienda e relativi fornitori/subappaltatori, attraverso il quale si sviluppa la dimensione della responsabilità sociale.

La FAP S.R.L. punta molto sul dialogo strutturato con fornitori/subappaltatori al fine di migliorare la conoscenza relativa alle condizioni di lavoro e al rispetto dei diritti umani lungo la catena di fornitura, di trasmettere segnali di attenzione sugli standard sociali lungo la stessa catena, e di permettere il monitoraggio dell'applicazione dei criteri sociali, compresa l'attivazione di eventuali meccanismi correttivi in caso di mancato rispetto degli stessi.

La normativa italiana vigente prevede già alcune misure relative alla protezione sociale e alle condizioni di lavoro, come quelle relative alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro e quelle relative alla necessaria valutazione dell'adeguatezza del valore economico delle offerte rispetto al costo del lavoro (che considera anche la dimensione previdenziale e assistenziale) e al costo relativo alla sicurezza.

Per facilitare la realizzazione del dialogo strutturato, i criteri sociali diventano parte integrante delle condizioni di esecuzione contrattuale.

La FAP S.R.L. ove necessario modifica le pratiche commerciali in modo da permettere a fornitori e subappaltatore di garantire la conformità agli standard sociali minimi.

La presente Politica per la Responsabilità Sociale d'impresa è stabilita dall'Alta Direzione della FAP S.R.L. e persegue l'obiettivo di realizzare il proprio business nel rispetto dei diritti fondamentali dell'uomo e dei principi di responsabilità sociale.

L'organizzazione opera nel campo dell'edilizia in generale e si impegna ad adottare i principi della Responsabilità Sociale in tutti i suoi processi, incluso il cantiere.

Attraverso la Politica di seguito riportata, l'Alta Direzione comunica all'interno ed all'esterno dell'Azienda, che intende operare con metodi e sistemi efficienti e trasparenti che garantiscano la continua rilevazione delle aspettative delle Parti Interessate e l'evoluzione del Sistema di Gestione che ne assicura l'attuazione, in termini di continuo miglioramento, verso dette aspettative.

L'adeguatezza della Politica per la Responsabilità Sociale viene valutata dall'Alta Direzione e dai Rappresentanti per la Responsabilità Sociale durante lo svolgimento dei riesami della Direzione ed a fronte delle strategie complessive aziendali attualmente o successivamente stabilite. La politica sarà tradotta in tutte le lingue parlate dai dipendenti al fine di una più semplice comprensione.

L'Alta Direzione si propone le finalità che vengono di seguito elencate e che dovranno essere condivise e considerate da tutta l'Organizzazione:

1. un Sistema di Gestione che permetta la rispondenza ai requisiti normativi fissati dalla SA 8000 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'organizzazione opera;
2. il rispetto dei requisiti legislativi nazionali ed internazionali applicabili, degli impegni sottoscritti dall'Azienda con le Parti Interessate e degli strumenti internazionali e delle loro interpretazioni discendenti dalla norma SA 8000;
3. l'impegno a condurre il business in maniera integra, nel rispetto dell'etica della libera concorrenza, delle pari opportunità e senza alcuna forma di discriminazione;

4. un efficiente ed efficace sistema di comunicazione che assicuri sia all'organizzazione che a tutte le Parti Interessate di poter costruttivamente contribuire al miglioramento del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale;

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.

La FAP S.R.L. consapevole del fatto che senza profitto è impossibile sostenere dei principi, ma che senza principi nessuna impresa dovrebbe operare sul mercato, ha deciso di assumersi i seguenti impegni nei confronti dei lavoratori, delle parti interessate interne ed esterne, ponendo al centro della sua politica il rispetto dei lavoratori.

Per quanto riguarda il **lavoro minorile** l'azienda dichiara l'impegno a NON utilizzare lavoro minorile 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 minorile nei contesti in cui lavora, ma vuole essere pro-attiva sostenendo programmi per il recupero dei bambini che permettano di:

- a. assicurare l'istruzione al minore;
- b. assicurare il sostentamento finanziario alla famiglia;
- c. elaborare con associazioni no profit e amministrazioni locali soluzioni di lungo termine per far fronte al problema;
- d. 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 fosse possibile, l'azienda si impegna a fornire prestiti a condizioni migliori di quelle del mercato.

Per quanto riguarda **la salute e la sicurezza** l'azienda, operante in contesti al alto rischio (attività di cantiere), pone grande attenzione agli aspetti legati alle sui processi e 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 per la prevenzione e la protezione dei lavoratori durante l'orario di lavoro;
- e. l'analisi dei rischi per la sicurezza (sia per gli uffici che per i cantieri) è affidata al responsabile del servizio di prevenzione e protezione e al supporto di una società esterna, al fine di limitare errori e potenziali eventi negativi.

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 pari opportunità alle donne e uguali stipendi rispetto agli uomini;
- 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 altri documenti se ciò può essere necessario a favorire e rispettare i suoi lavoratori che non conoscono la lingua italiana;
- 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 Politica per la Responsabilità Sociale. Questi reclami possono essere comunicati direttamente al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, in forma anonima e/o lasciati nella cassetta dei suggerimenti di cui l'azienda si è dotata;
- i. i salari rispettano gli accordi del CCNL, sono adeguati a coprire i bisogni primari ed a fornire un certo reddito disponibile e non presentano riduzioni ingiustificate e non conformi alle leggi vigenti.

Per quanto riguarda la **discriminazione** l'azienda dichiara l'impegno a non discriminare in alcun modo i lavoratori, ma a tutelarli attraverso:

- a. il rispetto della legislazione italiana: Costituzione della Repubblica Italiana e Statuto dei Lavoratori;
- b. offerta delle stesse opportunità formative ai lavoratori;
- c. ricerche del personale attraverso annunci che non contengano differenze di razza, sesso, età e caratteristiche fisiche.

Per quanto riguarda le **pratiche disciplinari** l'azienda dichiara l'impegno ad assicurare che il personale sia trattato con dignità e rispetto attraverso:

- a. la non tolleranza di atteggiamenti di mobbing tra colleghi;
- b. la non tolleranza di abusi verbali nei confronti dei lavoratori da parte dei dirigenti;
- c. la non tolleranza di trattamenti duri e inumani nei confronti dei lavoratori.

Per quanto riguarda l' **orario di lavoro** l'azienda dichiara l'impegno a rispettare quanto previsto dal contratto nazionale applicato, attraverso :

- a. il rispetto della settimana lavorativa;
- b. il rispetto del contratto applicato;
- c. il rispetto dei giorni di riposo;
- d. l'uso ponderato dello straordinario, che deve essere sempre e in ogni caso volontario.

Per quanto riguarda la **retribuzione** l'azienda dichiara l'impegno a remunerare con un salario dignitoso i propri dipendenti, attraverso la :

- a. la definizione di un salario minimo di sussistenza che tenga conto del costo della vita del luogo in cui si vive;
- b. buste paga chiare e di facile comprensione;
- c. salari corrisposti in conformità alla legge, con modalità richieste dal dipendente.

Per quanto riguarda la sistema di gestione della responsabilità sociale l'azienda dichiara l'impegno ad implementarlo e rispettarlo attraverso:

- a. verifiche interne periodiche (audit interni sociali) condotte anche sulle attività di cantiere;
- b. riesami della direzione condotti sulla politica, le procedure adottate, i miglioramenti ottenuti ed i risultati raggiunti.

La FAP S.R.L. assicura che le forniture e le lavorazioni verranno sempre prodotte in conformità con gli standard sociali minimi in materia di diritti umani e di condizioni di lavoro lungo la catena di fornitura (da ora in poi "standard") definiti da:

- le otto convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale Del Lavoro (OIL, International Labour Organization – ILO), ossia, le convenzioni nn. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182;
- la Convenzione ILO n. 155 sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- la Convenzione ILO n. 131 sulla definizione del salario minimo;
- la Convenzione ILO n. 1 sulla durata del lavoro (industria);
- la Convenzione ILO n. 102 sulla sicurezza sociale (norma minima);
- la "dichiarazione universale dei diritti umani";
- art. n. 32 della "convenzione sui diritti del fanciullo"
- la legislazione nazionale, vigente nei paesi ove si svolgono le fasi della catena di fornitura, riguardanti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché la legislazione relativa al lavoro, inclusa quella relativa al salario, all'orario di lavoro e alla sicurezza sociale (previdenza e assistenza).

Quando le leggi nazionali e gli standard sopra richiamati fanno riferimento alla stessa materia, sarà garantita la conformità allo standard più elevato.

A seguire le Convenzioni fondamentali dell'ILO, raggruppate per tema:

Lavoro minorile (art. 32 della Convenzione ONU sui Diritti del Fanciullo; Convenzione ILO sull'età minima n° 138; Convenzione ILO sulle forme peggiori di lavoro minorile n° 182):

- I bambini hanno il diritto di essere protetti contro lo sfruttamento economico nel lavoro e contro l'esecuzione di lavori che possono compromettere le loro opportunità di sviluppo ed educazione.
- L'età minima di assunzione all'impiego o al lavoro deve essere in ogni caso non inferiore ai 15 anni (temporaneamente, 14 in alcuni Paesi).
- I minori di 18 anni non possono assumere alcun tipo di impiego o lavoro che possa comprometterne la salute, la sicurezza o la moralità.
- Nei casi di pratica di lavoro minorile, opportuni rimedi devono essere adottati rapidamente.
- Contemporaneamente, deve essere messo in atto un sistema che consenta ai bambini di perseguire il loro percorso scolastico fino al termine della scuola dell'obbligo.

Lavoro forzato/schiavitù (Convenzione ILO sul lavoro forzato n° 29 e Convenzione ILO sull'abolizione del lavoro forzato n° 105).

- E' proibito qualunque tipo di lavoro forzato, ottenuto sotto minaccia di una punizione e non offerto dalla persona spontaneamente.
- Ai lavoratori non può essere richiesto, ad esempio, di pagare un deposito o di cedere i propri documenti di identità al datore di lavoro. I lavoratori devono inoltre essere liberi di cessare il proprio rapporto di lavoro con ragionevole preavviso.

Discriminazione (Convenzione ILO sull'uguaglianza di retribuzione n° 100 e Convenzione ILO sulla discriminazione (impiego e professione) n° 111).

- Nessuna forma di discriminazione in materia di impiego e professione e' consentita sulla base della razza, del colore, della discendenza nazionale, del sesso, della religione, dell'opinione politica, dell'origine sociale, dell'età, della disabilità, dello stato di salute, dell'orientamento sessuale e dell'appartenenza sindacale.

Libertà sindacale e diritto di negoziazione collettiva (Convenzione ILO sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale n° 87 e Convenzione ILO sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva n° 98)

- I lavoratori hanno il diritto, senza alcuna distinzione e senza autorizzazione preventiva, di costituire delle organizzazioni di loro scelta, nonché di divenirne membri e di ricorrere alla negoziazione collettiva.

I reclami, in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa o illegalità verificatisi nell'ambito lavorativo o in contrasto con i principi di **Responsabilità Sociale** possono essere indirizzati alle funzioni di seguito riportate al fine di consentire al Social Performance Team ed a tutta l'azienda di porvi rimedio:

- Contattando direttamente per telefono l'Ente di Certificazione: ESQ CERT LTD, Suite 3, 115B Old Mint Street, VLT-1515 Valletta Malta; Sito: <https://esqcertitalia.com/reclami/>; mail: info@esqcertitalia.com; Sede Italia +39 080 326 80 24
- Contattando direttamente l'Ente che gestisce lo standard e che controlla gli enti certificatori all'indirizzo: Social Accountability Accreditation Services (SAAS) - 9 East 37th Street, 10th Floor, New York, NY 10016 - Tel: (212) 391-2106 Fax: (212) 684-1515 - E-mail: saas@saasaccreditation.org

TRIGGIANO, 11.11.2024

La Direzione



Via Filippo Turati n° 3 Triggiano (BA)
Partita IVA 01272526729