

COMUNICAZIONE SULL'ADESIONE ALLA NORMA PAS 24000

Gentile Collaboratore/Collaboratrice,

La FINALCA INGEGNERIA S.R.L. ritiene di grande importanza l'aspetto sociale dell'impresa e della responsabilità che ne derivano.

Per questo la società opera nell'ottica della salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori e nell'impegno nella Responsabilità Sociale secondo la Norma PAS 24000.

La norma PAS 24000 definisce i requisiti volontari che i datori di lavoro devono rispettare nel luogo di lavoro, inclusi i diritti dei lavoratori, le condizioni del luogo di lavoro.

Il modello PAS 24000 elenca i requisiti per un comportamento socialmente corretto delle organizzazioni verso i lavoratori, in particolare per quanto riguarda:

1. Diritti umani
2. Lavoro forzato
3. Lavoro minorile
4. Libertà di associazione
5. Discriminazione/trattamento equo dei lavoratori
6. Salute e sicurezza sul lavoro
7. Sicurezza degli edifici
8. Condizioni di lavoro e contrattuali
9. Orario di lavoro
10. Meccanismo di reclamo
11. Etica aziendale

Vi comunichiamo che è istituito il Social Performance Team (SPT) composto da:

- **RDG DI GENNARO CLAUDIO**
- **RGPAS 24000 ADRIANA APUZZO**
- **RL PAS 24000 VINCENZO AMOROSO**

Nella tabella seguente troverà il dettaglio degli impegni che la **FINALCA INGEGNERIA S.R.L.** intende perseguire con l'adesione alla Norma PAS 24000.

Diritti umani	- attuazione di valutazione dei rischi sulle questioni relative ai diritti umani - evitare, prevenire, mitigare impatti negativi sui diritti umani collegati alle attività aziendali, ma anche alle sue relazioni commerciali. - stabilire, implementare e mantenere un meccanismo di Due Diligence sui diritti umani
Lavoro infantile e minorile	- Non impiegare lavoro infantile nella realizzazione di alcun prodotto o nell'erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 16 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e/o svolgere un'esistenza confacente alla loro età: - garantire ai giovani lavoratori (ragazzi di età inferiore ai 18 anni) effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito - dare evidenza di una forte sensibilità nei confronti delle tematiche inerenti allo sfruttamento del lavoro minorile, della discriminazione sociale, dell'emarginazione anche nei confronti dei propri fornitori - ai minori che facciano richiesta di lavoro o che in conformità a quanto sino a qui disposto debbano essere licenziati, concedere un opportuno sostegno finanziario temporaneo finalizzato all'adempimento dell'obbligo scolastico
Lavoro forzato obbligato	- non richiedere per nessun motivo al personale di lasciare "depositi" in denaro

	- non richiedere per nessun motivo al personale di lasciare documenti di identità in originale presso con l'azienda - l'azienda o qualsiasi altra entità che fornisce lavoro all'azienda, non deve trattenere qualsiasi parte del salario del personale, benefit (indennità), proprietà o documenti usati al fine di forzare il suddetto personale a continuare a lavorare per l'azienda - lasciare al personale il diritto di lasciare i luoghi di lavoro al completamento della giornata lavorativa standard, e renderlo libero di porre fine al contratto di lavoro, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole - l'azienda né qualsiasi altra entità che fornisce lavoro ad essa deve essere coinvolta o dare sostegno al traffico di esseri umani - non obbligare i lavoratori a contrarre debiti con l'azienda e qualora un lavoratore richieda un prestito le condizioni applicate siano comunque identiche o migliori a quelle di mercato - garantire il pagamento di eventuali programmi di formazione seguiti dai lavoratori ed indispensabili all'attività lavorativa condotta - garantire il versamento degli stipendi, con metodi di pagamento che non privano i lavoratori del proprio diritto di recesso dall'impiego, nei tempi stabiliti - garantire la presenza di adeguati contratti di lavoro rispettosi di quanto definito nei Contratti Collettivi Nazionali - garantire la disponibilità a fornire, tramite colloqui con l'ufficio personale, delucidazioni ai dipendenti riguardanti le voci che non risultassero particolarmente chiare
Salute e sicurezza	- assicurare che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato nonché in caso di infortuni, anche attraverso la predisposizione di mirate istruzioni operative - mantenere registrazioni scritte di tutti gli infortuni accaduti nel luogo di lavoro - fornire ai dipendenti i necessari dispositivi di protezione individuale atti ad evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale - nel caso di lesione a causa del lavoro, fornire primo soccorso e assistere il lavoratore nell'ottenere un ulteriore trattamento medico - prendere in considerazione tutti i rischi derivanti dal lavoro espletato da lavoratrici incinte / neo-mamme e assicurare che vengano intrapresi tutti i ragionevoli provvedimenti per rimuovere o ridurre qualsiasi rischio legato alla loro salute e sicurezza - garantire, per l'utilizzo da parte di tutto il personale, l'accesso a locali bagno puliti, l'accesso all'acqua potabile e, ove applicabile, locali salubri e idonei allo stoccaggio del cibo. - dare diritto a tutto il personale di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente serio pericolo senza chiedere il permesso dell'azienda
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	- non interferire in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle organizzazioni dei lavoratori o di contrattazione collettiva come testimoniato dalla applicazione del Contratto Collettivo Nazionale Lavoro richiamato nei contratti/lettere di assunzione individuali - informare efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a propria scelta - garantire che i rappresentanti del personale e il personale coinvolto nell'organizzazione dei lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membro del sindacato o di partecipare alle attività sindacali, e garantire che tali rappresentanti abbiano accesso ai propri membri nel luogo di lavoro. - permettere ai lavoratori di riunirsi, nominare un loro Rappresentante (RLS) e comunicare con i propri associati nel luogo di lavoro anche grazie alle strutture messe a loro disposizione per eventuali incontri/riunioni.
Discriminazione/Trattamento	- selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità

equo dei Lavoratori	- trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendo loro pari possibilità e condizioni - relativamente ad assunzione, retribuzione, formazione, promozione licenziamento e pensionamento non attuare o sostenere discriminazione in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione - non ostacolare il personale nell'esercizio dei propri diritti personali di seguire principi o pratiche ovvero soddisfare bisogni connessi a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione - non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento
Pratiche disciplinari	- non applicare provvedimenti disciplinari contrari alla dignità ed al rispetto del lavoratore, limitandosi ai soli provvedimenti previsti dalla legislazione vigente - trattare tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea - prestare attenzione a che non si manifestino fenomeni di "terrore psicologico" e "molestie sessuali", ossia pressioni e condizionamenti psicologici con allusioni verbali e gestuali, a che non utilizzati come "strumenti di punizione" condizioni di lavoro sfavorevoli, a che non vengano adottate in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari
Orario di lavoro	- non chiedere straordinari abitualmente e nel caso in cui siano necessari, devono essere concordato con i lavoratori - rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, e lo straordinario, quando necessario, deve essere ricompensato in modo idoneo - garantire almeno un giorno di riposo su sette - garantire ferie retribuite (ferie pubbliche, annuali, congedo di paternità/maternità, congedo per malattia, ecc.)
Retribuzione	- rispettare il diritto del personale ad un salario di sussistenza e garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa standard corrisponda sempre agli standard legali o agli standard minimi industriali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale - non effettuare trattenute a scopi disciplinari e comunque specifica le motivazioni di eventuali trattenute sulla busta paga; eccezioni a tale regola si applicano solo quando entrambe le seguenti condizioni esistono: 1. trattenute salariali a scopi disciplinari sono permesse dalla legge nazionale 2. è attivo un accordo derivante dalla libera contrattazione collettiva - garantire che la composizione dei salari e delle indennità contributive siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga e chiaramente a beneficio dei lavoratori - assicurare che i salari e le indennità retributive siano trasmessi in completa aderenza alle leggi applicabili e che la remunerazione sia elargita secondo la modalità concordati con il dipendente stesso in modo che non vi siano costi aggiuntivi per riceverle. - non stipulare accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine, e/o programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale; i contratti di apprendistato sono limitati nel tempo e prevedono un programma di formazione chiaramente definito. - assicurare che tutto il lavoro straordinario sia rimborsato con una maggiorazione come definito dalla legge nazionale.

Meccanismo di reclamo	- predisporre una procedura scritta e documentata per affrontare e gestire i reclami - garanzia a tutti i lavoratori e soggetti esterni di poter effettuare un reclamo - garanzia di riservatezza di qualsiasi reclamo sollevato - garanzia che nessun lavoratore o soggetto esterno che presenti denuncia in buona fede debba subire ritorsioni.
Etica aziendale	- non coinvolgimento in alcun atto di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o corruzione, né direttamente né indirettamente - determinazione dell'impatto sociale del conflitto di interessi, delle attività antitrust e riservatezza dei dati - divieto di non falsificazione di alcuna informazione relativa alle proprie attività, struttura e prestazioni - non coinvolgimento in alcun atto di falsa dichiarazione nella catena di fornitura.

Nel dettaglio:

La gestione delle problematiche (qualsiasi non conformità e qualsiasi reclamo) prevede almeno le seguenti attività:

- identificazione tempestiva della non conformità e reclamo
- analisi della non conformità e del reclamo, e decisione del trattamento
- valutazione dell'avvenuto trattamento

SEGNALAZIONI RISERVATE

Di seguito, vengono definite le modalità operative per la segnalazione di un reclamo in forma riservata. Nonostante l'impegno della Direzione a non prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o altrimenti discriminare qualsiasi dipendente che fornisca informazioni riguardanti l'osservanza di quanto dichiarato nella "Politica", l'organizzazione ha deciso di assicurare l'anonimato a quei lavoratori che volessero sporgere reclami relativi alla non conformità di qualunque requisito del SGRS.

Gli strumenti per effettuare segnalazioni riservate sono almeno i seguenti:

a. Cassetta dei suggerimenti. RL, con il consenso della DG, ha predisposto una cassetta dei suggerimenti accessibile in forma riservata (posizionata in un punto che non crei alcun sospetto) in cui il lavoratore può inserire sia un suggerimento (firmato o in forma anonima riguardante le attività lavorative o la norma PAS 24000) sia un reclamo (in forma anonima). Qualunque sia il tipo di comunicazione il lavoratore deve formalizzare il suo pensiero utilizzando un qualsiasi pezzo di carta (fermo restando che in prossimità della cassetta RL ha messo a disposizione una penna e dei fogli non codificati).

La cassetta dei suggerimenti è chiusa con un lucchetto le cui chiavi sono accessibili solo al RL; ogni mese RL apre la cassetta, verifica il contenuto e qualora necessario apre una non conformità ed attiva l'iter.

RL, dopo aver fatto una distinzione fra suggerimenti e reclami deve registrarli su apposito modulo. I reclami devono essere inoltre formalizzati.

Una copia aggiornata deve essere affissa nei pressi della cassetta, mentre l'originale deve essere consegnato a RGRS. È importante sottolineare che in questo elenco devono comparire anche le segnalazioni ritenute infondate per le quali ovviamente non verrà deciso alcun trattamento.

Nota: le segnalazioni ricevute possono essere utilizzate, durante i corsi di formazione, come momento positivo di discussione fra i lavoratori ed il RGRS e rientrano nei suggerimenti anche le proposte di strumenti di segnalazione alternativi e più efficaci di quello attualmente predisposto.

b. Numero dell'Organismo di Certificazione e/o numeri di Organizzazioni Non Governative, associazioni sindacali, associazioni di categoria, etc. Tali numeri sono specificati di seguito, essendo così accessibili a chiunque. Così facendo il reclamo arriva direttamente alla Parte Interessata che provvederà a dare seguito alla segnalazione fondata.

GESTIONE DEI RECLAMI ED AVVIO DELLE AZIONI CORRETTIVE

Se la non conformità è grave (ad esempio riguarda il non soddisfacimento di parti consistenti e/o importanti del SGRS e/o il non rispetto dei requisiti sociali) e comunque in caso di reclami, RL deve valutare con RGRS l'apertura di un'azione correttiva che consenta, individuate le cause della problematica, di risolvere il problema in modo definitivo e fare in modo che non si ripresenti.

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

I reclami, le segnalazioni e i suggerimenti possono essere inoltrati anche in maniera anonima:

- tramite il Rappresentante dei Lavoratori PAS 24000/componente SPT, inoltrando la segnalazione e/o reclamo verbalmente;
- per iscritto, utilizzando un supporto cartaceo (anche il modulo di seguito riportato), riponendolo nell'apposita "Cassetta Segnalazioni e/o Reclami PAS 24000" presente in sede;
- tramite account specifico: segnalazioni@finalcaingegneria.it;
- tramite l'Organismo di Certificazione per la PAS 24000 (email: segnalazioni@gsc-certificazione.it)
- tramite l'Ente di Accredimento ACCREDIA, compilando il modulo on line disponibile all'indirizzo: <https://www.accredia.it/reclami/> .

Distinti saluti

FINALCA INGEGNERIA S.r.l.
La Direzione
Via Filangieri, 48 - 80121 Napoli
P.IVA 04925801211



