Segnalazioni
Tutti i collaboratori, a qualunque titolo, della Società (soci, dipendenti, etc.) ***hanno la facoltà di esternare le proprie considerazioni, suggerimenti e/o reclami relativamente alle condizioni di lavoro o di clima interno***, inoltrando anche in forma anonima tali segnalazioni all'attenzione del Rappresentante dei Lavoratori SA 8000 o all'Ente di Certificazione RINA o di Accreditamento SAAS, con le seguenti modalità:

A MANO: sull'apposito Modulo a sistema/spazio predisposto nella presente informativa e inserito nelle apposite cassette filo diretto ubicate su in sede al fine di permetterne la relativa raccolta e analisi da parte di RLSA

PER POSTA: le comunicazioni possono essere inviate all'indirizzo Borgo S. Michele (LT) SS 148 Pontina Km. 78,100 indicando sulla busta "all'attenzione del RLSA.". Tali reclami possono essere anche anonimi su foglio di carta non intestato e non firmato.

COMUNICAZIONI VERBALI: nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), il RLSA ha il dovere di mantenere l'anonimato, se richiesto, del lavoratore da cui riceve la comunicazione.

E-MAIL: Esiste la possibilità di inviare la segnalazione direttamente all'Organismo di Certificazione e all'Organismo di Accreditamento agli indirizzi:

SI CERT – Reclamisa8000@sicert.net - +39800983873

SAAS Social Accountability Accreditation International 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 - Telefono: tel: (212) 684-1414 fax: (212) 684-1515 e mail: saas@saasaccreditation.org

SAI Social Accountability International NYC Headquarters 9 East 37th Street; 10th Floor New York, NY 10016 United States of America e-mail: info@sa-intl.org

Spazio predisposto per Segnalazione:

Data:
……

Ora:
……

Nome e Cognome (facoltativo)**:**
……

Problematica segnalata:
……

……

……

……

Requisito SA 8000 coinvolto:

☐	Lavoro infantile
☐	Lavoro obbligato
☐	Salute e Sicurezza
☐	Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva
☐	Pratiche disciplinari
☐	Orario di lavoro
☐	Retribuzione
☐	Discriminazione

Grazie per la collaborazione!

BETON BLACK



Informativa sulla Responsabilità Sociale e modalità di segnalazione reclami

Premessa

La Società BETON BLACK S.P.A. ha implementato e attuato un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale in conformità alla norma SA 8000, ***al fine di dare la massima trasparenza al proprio modo di agire verso i dipendenti, i fornitori, i clienti e tutte le istituzioni e le persone con cui entra in contatto e per impegnarsi a migliorare sempre di più l'ambiente in cui opera.***

La SA8000 è una norma internazionale non obbligatoria, che stabilisce una serie di requisiti ai quali un'azienda deve rispondere per poter essere riconosciuta **SOCIALMENTE RESPONSABILE,** per avere cioè un ***comportamento corretto da un punto di vista etico e sociale nei confronti dei propri lavoratori***.

É così che la nostra azienda ha implementato un Codice Etico e di Condotta che va al di là del concetto di profitto assoluto e che include valori di riferimento, quali:

- ***il rispetto della persona;***
- ***la piena osservanza di leggi e normative;***
- ***il contributo allo sviluppo del proprio territorio;***
- ***la massima attenzione affinché sia garantita la sicurezza sul lavoro e la tutela dell'ambiente;***
- ***la leale concorrenza alle altre strutture del settore.***

Politica e Obiettivi

Al fine di tutelare i diritti umani e di promuovere il rispetto dei principi etici/sociali, BETON BLACK S.P.A.., sulla base di quanto detto, **vuole comunicare che:**

- **si impegna** a non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro infantile;
- **si impegna** a non usufruire o favorire l'utilizzo del lavoro obbligato; pertanto non richiede al personale di lasciare depositi finanziari o documenti originali di identità o autorizzazioni all'inizio del rapporto di lavoro;
- **rispetta** il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva, nei modi e tempi consentiti dalla legge;
- **garantisce** che gli eventuali rappresentanti sindacali non siano discriminati sul posto di lavoro e che possano comunicare con i propri associati;
- **non attua** discriminazioni nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, nella promozione, nel licenziamento o nel pensionamento in base a razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età;
- inoltre **garantisce** la protezione della maternità non sottoponendo fra l'altro il personale a test di gravidanza o di verginità sia all'atto di assunzione che in qualsiasi altra circostanza;
- **non interferisce** con il diritto personale di seguire principi o pratiche o soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica;
- **non permette** comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;
- **non utilizza né favorisce punizioni** corporali, coercizione mentali o fisiche, violenza verbale;
- **si adegua** all'orario lavorativo previsto dalle leggi in vigore e agli standard del settore di appartenenza;
- **si adegua** affinché la settimana di lavoro sia quella stabilita per legge non eccedendo di norma le quarantotto ore;
- **si impegna** affinché il lavoro straordinario non superi le dodici ore settimanali per dipendente e sia retribuito con una percentuale aggiuntiva;
- **assicura** il rispetto dei minimi retributivi legali, in modo che il salario soddisfi comunque i bisogni essenziali e primari;
- **garantisce** che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari e che la busta paga sia chiara e comprensibile a tutti;
- **garantisce** che la retribuzione sia elargita secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente ai lavoratori;
- **garantisce** che non siano stipulati contratti di lavoro che evidenzino abuso della tipologia del rapporto di collaborazione, al fine di non regolarizzare la posizione contributiva del lavoratore;
- **garantisce** che non siano applicati schemi di falso apprendistato, per evitare l'adempimento degli obblighi in materia di lavoro.
- **garantisce** un ambiente di lavoro sicuro e salubre, prendendo opportuni ed efficaci provvedimenti al fine di prevenire potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori riducendo, per quanto ragionevolmente praticabile, le cause del rischio presenti nell'ambiente di lavoro.



