

MISSION AZIENDALE

L'azienda "**Omega Service Soc. Coop.**" si impegna al miglioramento continuativo delle condizioni lavorative dei propri clienti interni (collaboratori, dipendenti, consulenti), nella consapevolezza che le risorse sono il "cuore" di un'impresa e rappresentano la sua ricchezza più grande.

La Direzione aziendale ha definito una politica scritta in tutte le lingue appropriate per informare il personale di aver scelto di rispettare lo Standard SA8000.

La nostra Politica include l'impegno dell'organizzazione ad adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard SA8000 e rispetta gli strumenti internazionali come elencati nella precedente sezione sugli Elementi Normativi e loro Interpretazione. Tale Politica ci impegna a essere conforme con: le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti sottoscritti.

La politica è stata definita dal senior management.

È rivolta la massima attenzione agli aspetti inerenti l'ambiente di lavoro, la strumentazione, la qualità dell'attività svolta e, soprattutto, il coinvolgimento di tutte le risorse in un'ottica di condivisione degli obiettivi e delle strategie aziendali.

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Alla "**Omega Service Soc. Coop.**" siamo consapevoli che un'azienda **non può e non deve** trovare le motivazioni della sua esistenza nell'unico obiettivo di creare profitto, riteniamo indispensabile quindi svolgere la nostra attività nel più profondo rispetto delle normative e dei principi in materia di diritti dei lavoratori e dei rapporti di lavoro.

Tale impegno si concretizza dimostrando la conformità e la corrispondenza del nostro sistema di gestione aziendale con quanto enunciato nelle **Convenzioni ILO (International Labour Organization)** e nel **Codice ETI (Ethical Trading Initiative)** in materia di tutela dei diritti dell'uomo e di responsabilità sociale dell'impresa nei confronti del territorio in cui svolgiamo la nostra attività e della comunità locale in generale.

A tal proposito l'Azienda, al proprio interno, si avvale della figura del **RLRS/RESP SA8000**, eletto dai lavoratori stessi, il quale collabora attivamente alla realizzazione dei documenti di sistema, all'autovalutazione e alle proposte di miglioramento, cercando di accogliere ed elaborare gli spunti provenienti dai lavoratori stessi. In particolare "**Omega Service Soc. Coop.**" si impegna a garantire il miglioramento continuo del sistema organizzativo, il monitoraggio dei

fornitori e subfornitori, la formazione e il coinvolgimento del personale e la soluzione di eventuali segnalazioni di non adeguatezza del sistema, il monitoraggio dei nostri stakeholder interni attraverso un dialogo finalizzato a improntare il sistema su un modello partecipativo, flessibile e di condivisione.

I lavoratori dell'azienda sono costantemente coinvolti nell'implementazione del sistema di responsabilità sociale attraverso incontri, pianificati in compatibilità con le esigenze produttive, ed aventi lo scopo di rendere consapevoli i lavoratori sui principi nominati in precedenza.

L'impegno della "**Omega Service Soc. Coop.**" nel rispettare i concetti enunciati dall'**ONU** e dalle **Convenzioni e Raccomandazioni ILO**, viene realizzato mediante l'adempimento dei seguenti principi:

- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici

- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani

L'impegno della "Omega Service Soc. Coop." nel rispettare i concetti enunciati dal **Codice ETI (Ethical Trading Initiative)**, viene realizzato mediante l'adempimento dei seguenti principi:

- **Il lavoro è scelto in modo libero**
 - o Non c'è lavoro forzato, con vincoli o effettuato in modo non volontario da detenuti.
 - o Non si richiede ai lavoratori di "depositare" somme di denaro o lasciare i documenti d'identità col loro datore di lavoro, e i lavoratori sono liberi di lasciare il loro datore di lavoro a seguito di un adeguato preavviso.
 - o La Direzione aziendale si impegna a non applicare pratiche disciplinari
- **La libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva sono rispettati**
 - o I lavoratori hanno il diritto, senza distinzione, di iscriversi a un sindacato o di formare un sindacato di propria scelta e di contrattare collettivamente.
 - o Il datore di lavoro adotta un atteggiamento aperto nei confronti delle attività dei sindacati e delle attività organizzative dei medesimi.
 - o I rappresentanti dei lavoratori non soffrono alcuna discriminazione e hanno il diritto di svolgere le loro funzioni di rappresentanza sul posto di lavoro.
 - o Laddove la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva siano limitati dalla legge, il datore di lavoro facilita, e non ostacola, lo sviluppo di mezzi paralleli per l'associazione e la contrattazione libera e indipendente.

A tal proposito la "Omega Service Soc. Coop." si avvale delle seguenti associazioni Sindacali:

- **CGIL FILCAMS**
- **Le condizioni di lavoro sono sicure e igieniche**
 - o Si fornirà un ambiente di lavoro senza pericoli e igienico, tenendo in considerazione le prevalenti nozioni dell'industria e su qualsiasi specifico rischio. Si prenderanno misure adeguate a prevenire

incidenti e danni alla salute che derivano da, sono connessi a, o avvengono nel corso del lavoro, riducendo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro.

- I lavoratori riceveranno addestramenti periodici e documentati sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro e tale addestramento verrà ripetuto per i nuovi assunti e ogniqualvolta i lavoratori cambino reparto.
- I lavoratori avranno accesso a servizi sanitari puliti e acqua potabile, e se applicabile, si forniranno attrezzature igienico-sanitarie dove poter conservare il cibo.
- Laddove fornito, l'alloggio sarà senza pericolo e adeguato alle necessità basilari dei lavoratori.
- L'azienda in osservanza del codice assegnerà la responsabilità per la salute e sicurezza sul lavoro a un rappresentante dell'alta dirigenza.

- **Non si farà ricorso a lavoro minorile**

- Non ci sarà alcuna ulteriore assunzione di lavoro.
- Le ditte svilupperanno, adotteranno e contribuiranno a politiche e programmi per provvedere alla transizione dei bambini già impiegati al lavoro, onde metterli nella posizione di frequentare la scuola e mantenere un adeguato livello di educazione finché non saranno più bambini.
- I bambini e i giovani di età inferiore ai 18 anni non saranno impiegati per lavoro notturno o in condizioni pericolose.
- Queste politiche e procedure saranno conformi ai provvedimenti degli standard applicabili dettati dall'ILO ("International Labour Organisation", Organizzazione Internazionale del Lavoro).

- **Si pagano salari sufficienti per vivere**

- Le paghe e benefici pagati per una settimana lavorativa standard corrispondono, come minimo, agli standard di legge nazionali o agli standard di riferimento per l'industria, qualunque dei due sia il maggiore. Ciascun lavoratore riceve una retribuzione corrispondente a quanto previsto nel CCNL di riferimento.
- A tutti i lavoratori saranno fornite chiare informazioni per iscritto sulle condizioni di lavoro per quanto riguarda la retribuzione prima dell'assunzione e sui particolari della propria retribuzione per il periodo in oggetto ogni volta che sono pagati.

- Non saranno permesse deduzioni dalle paghe come misura disciplinare senza l'espresso consenso del lavoratore interessato. Tutte le misure a carattere disciplinare dovranno essere registrate. L'azienda "**Omega Service Soc. Coop.**" non fa ricorso a provvedimenti disciplinari diversi da quelli previsti dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

Nello specifico di "**Omega Service Soc. Coop.**" il riferimento normativo attraverso cui le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e le associazioni del datore di lavoro definiscono concordemente le regole che disciplinano il rapporto di lavoro è il **CCNL Servizi di pulizia.**

- **Le ore di lavoro non sono eccessive**

- Le ore di lavoro sono conformi alle disposizioni che offrono la massima protezione al lavoratore tra quelle dettate dalla legislazione nazionale, dagli accordi collettivi o dai punti riportati di seguito.
- L'orario di lavoro, con l'esclusione degli straordinari, dovrà essere definito da contratto e non dovrà eccedere le 48 ore settimanali.
- Tutti gli straordinari saranno volontari. Lo straordinario sarà usato in modo responsabile, tenendo in considerazione quanto segue: l'entità, la frequenza e le ore lavorate dai singoli lavoratori e dalla forza lavoro nel suo complesso. Non sarà usato per sostituire un impiego regolare. Lo straordinario sarà sempre remunerato con una paga superiore alla norma che si raccomanda non sia mai meno del 125% della retribuzione normale.
- Il numero totale delle ore lavorate in qualsiasi periodo di sette giorni non eccederà le 60 ore, con l'eccezione delle circostanze di cui al punto successivo.
- Le ore lavorate potranno superare le 60 ore in qualsiasi periodo di sette giorni solo in circostanze eccezionali dove tutti i seguenti requisiti saranno rispettati:
 - è consentito dalla legislazione nazionale;
 - è consentito dall'accordo collettivo negoziato liberamente con un'organizzazione di lavoratori che rappresenti una porzione significativa della forza lavoro;
 - sono state prese appropriate salvaguardie per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori;

- il datore di lavoro può dimostrare che si tratta di circostanze eccezionali, come un piccolo inaspettato della produzione, incidenti o emergenze.
- I lavoratori devono ricevere almeno un giorno libero in ogni periodo di sette giorni o, dove consentito dalla legislazione nazionale, due giorni liberi per ogni periodo di 14 giorni.
- Gli standard internazionali raccomandano la riduzione progressiva dell'orario di lavoro normale quando appropriato a 40 ore settimanali, senza che alla riduzione dell'orario di lavoro corrisponda alcuna riduzione nella retribuzione dei lavoratori.
- **Non si pratica alcuna discriminazione**
 - Non dovrà esserci alcuna discriminazione nell'assunzione, risarcimento, l'accesso all'addestramento, avanzamento, licenziamento o pensionamento, in base alla razza, casta, nazionalità d'origine, religione, età, disabilità, sesso, stato civile, orientamento sessuale, appartenenza ai sindacati o a partiti politici.
- **Si fornisce lavoro regolare**
 - Per quanto sia possibile il lavoro effettuato deve essere secondo riconosciuti rapporti di lavoro stabiliti nell'ambito della legge e consuetudini nazionali.
 - Gli obblighi nei confronti dei dipendenti in base alle leggi sul lavoro o sull'assistenza sociale e regole emananti dal rapporto di lavoro a carattere regolare non saranno evitati tramite l'uso di appalti di lavoro, subappalti o accordi di lavoro a domicilio o tramite programmi di apprendistato senza una vera intenzione di impartire alcuna formazione o di fornire impiego regolare, né tali obblighi saranno evitati tramite l'uso eccessivo di contratti di lavoro a termine.
- **Non sono consentite pratiche crudeli o inumane**
 - L'abuso fisico o le misure disciplinari fisiche, la minaccia di abuso fisico, il tormento a carattere sessuale o d'altro tipo, l'abuso verbale e altre forme di intimidazione saranno proibite. Inoltre **“Omega Service Soc. Coop.”** si impegna a:

- **Predisporre un Piano di controllo della filiera fornitori:** monitoraggio continuo della capacità dei fornitori di soddisfare i requisiti dello standard **ETI** ed il rispetto delle Raccomandazioni **ILO**.
- Definire le modalità di realizzazione del **Riesame della Direzione**, quale strumento per verificare periodicamente la rispondenza del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'efficacia e l'appropriatezza;
- Adottare strumenti di comunicazione interna ed esterna finalizzati a rendere noti agli stakeholder i dati relativi alla performance aziendali rispetto ai requisiti della norma;
- Comunicazione ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare un reclamo al RLRS/RESP SA8000, all'Ente di certificazione o al **SAAS** (Social Accountability Accreditation Services), nel caso si riscontrassero azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000:
 - ✓ Anonimi tramite cassetta dei reclami in azienda (la quale può essere aperta esclusivamente del RLRS)
 - ✓ In cantiere mediante numero di telefono di riferimento del RLRS, nella figura di Anna Pepe:
 - Cellulare: 334 - 9697979
 - ✓ Ente di certificazione sgs Italia:
 - Mail: sa8000@sgs.com
 - ✓ Sito del SAAS (Social Accountability Accreditation Services):
 - Sito internet: <http://www.saasaccreditation.org/>
 - Email: saas@saasaccreditation.org
- La "**Omega Service Soc. Coop.**" attua la tutela sulla sicurezza dei dati di terzi, di cui al D.Lgs. 196/2003 "Codice in materia di trattamento dei dati personali" e al Reg. (UE) 679/2016.
- È stato, inoltre redatto un Bilancio SA8000 per identificare la situazione attuale e gli obiettivi di miglioramento che l'azienda si pone e quale strumento per la comunicazione esterna. Tale documento è condiviso e approvato dal Legale Rappresentante dell'azienda e dal rappresentante SA8000 per i lavoratori.

Angri, _____

La Direzione
