

CODICE DI CONDOTTA

(Rev 2 del 30/06/2017)

Con il presente documento, ALMA intende promuovere la conoscenza dell'applicazione dei requisiti fondamentali del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme allo standard SA 8000.

Con l'adozione di tali requisiti, sinteticamente espressi in questo documento, ALMA dimostra il proprio impegno nel perseguimento degli obiettivi volti a tutelare, in maniera trasparente, i rapporti con i lavoratori dipendenti applicando quanto previsto dalla legislazione in vigore e dalle raccomandazioni di soggetti ed organi, nazionali e sovranazionali, in materia di lavoro. Alma è assoggettata a verifica periodica, da parte di un Ente di Certificazione accreditato, che esprime un giudizio sulla conformità dell'applicazione dei requisiti SA 8000, dei quali ne viene data a seguire una sintetica esplicitazione

Come conferma dell'impegno al mantenimento di un comportamento conforme alla norma SA 8000, la Società ha istituito due organismi paritetici (Gruppo di valutazione delle performance del Sistema SA 8000 -SPT e Comitato per la salute e Sicurezza - CSS), il cui compito è quello di monitorare capacità e impegno aziendale sulla adozione di quanto necessario ai fini della applicazione dei requisiti SA 8000.

La descrizione della composizione e dei compiti dei predetti organismi trova riscontro a margine del presente documento.

REQUISITI SA 8000

LAVORO MINORILE

Non impiegare lavoro infantile nella produzione o manifattura di alcun prodotto, dove per lavoro infantile si intende quello di persone di età inferiore ai 15 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e/o svolgere un'esistenza per loro idonea. Si fa esclusione a questo proposito del lavoro familiare svolto stagionalmente nelle piccole/medie imprese agricole ed artigianali a conduzione familiare.

LAVORO OBBLIGATO - FORZATO

Non impiegare personale, contro la sua volontà o sotto la minaccia di una pena. Non attuare restrizioni non legali (sequestro dei documenti, mancata erogazione di stipendio o conservato come cauzione) nel riconoscimento della libertà del lavoratore di recidere l'impegno lavorativo.

SALUTE E SICUREZZA

Garantire ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre con servizi adeguati e strumenti di controllo e protezione da materiali e situazioni a rischio, conformemente alle normative vigenti in materia.

PRATICHE DISCIPLINARI

Trattare tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea. Adoperarsi affinché non vengano attuate punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche e violenze verbali verso i dipendenti e collaboratori. Per quanto applicabile eventuali pratiche disciplinari fanno riferimento a quanto previsto dai contratti applicabili in termini di diritti e doveri del dipendente.

DISCRIMINAZIONE

Impiegare i lavoratori in base alle loro abilità lavorative, evitando ogni genere di discriminazione. E' necessario vengano garantite le pari opportunità e non devono essere effettuati trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa religione, razza, credo politico o spirituale. In particolare non si attuano o favoriscono discriminazioni in materia di assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione,



fine del rapporto di dipendenza e pensionamento oltre che in materia di esercizio dei diritti dei lavoratori dipendenti, riconosciuti dalla normativa vigente.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

Garantire ai lavoratori la libertà di associarsi e la libera contrattazione pubblica secondo la legge, senza paura di interferenze o restrizioni. E' rispettato il diritto del personale dipendente a formare ed aderire a sindacati scelti ed il diritto di assemblea nei modi e nei termini previsti dai contratti riconosciuti.

ORARIO DI LAVORO

Garantire ai propri lavoratori una retribuzione che sia conforme ai CCNL applicabili e alle leggi in vigore in materia, inclusa quella che determina la paga minima.

Assicurare che l'orario di lavoro non sia superiore a quanto previsto dai CCNL di riferimento; in nessun caso viene richiesto al dipendente di lavorare regolarmente più di quanto definito dalla contrattazione di riferimento; il lavoratore deve avere almeno una giornata libera per ogni periodo lavorativo di sette giorni. ALMA si adopera affinché il lavoro straordinario sia richiesto solo nei casi di effettiva necessità dovute a circostanze aziendali eccezionali e a breve termine.

ORGANISMI PARITETICI PER IL MONITORAGGIO ED IL MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE

Gruppo di valutazione delle performance del Sistema di gestione (SPT)

ALMA ha favorito la costituzione del Gruppo di valutazione delle performance del proprio sistema di gestione SA 8000 (Social Performance Team – SPT) prevedendone la partecipazione paritetica di rappresentanti aziendali (funzione direzionale e Rappresentante SA8000), di rappresentanti dei lavoratori e di rappresentanze sindacali. La scelta dei rappresentanti dei lavoratori delegati a far parte del Gruppo di valutazione è stata effettuata da un campione rappresentativo di lavoratori nell'area geografica di maggior rappresentatività. Una volta eletti, i nominativi sono comunicati a tutti i dipendenti. Le Organizzazioni Sindacali sono state invitate a delegare personale allo scopo.

Il Gruppo di valutazione, nelle sue periodiche riunioni, persegue i seguenti obiettivi principali:

- ✚ Valutazione periodica sull'andamento degli indicatori relativi ai requisiti SA 8000;
- ✚ condivisione su elementi di rischio nella applicazione dei requisiti;
- ✚ analisi e valutazione delle segnalazioni/rilievi di inosservanza dei requisiti, sulle azioni di rimedio attuate o da proporre per l'adozione da parte dell'azienda.

Il Gruppo di valutazione viene coordinato dal Rappresentante SA8000 di ALMA; egli riporta gli esiti delle riunioni effettuate, al Senior Management aziendale in caso di indisponibilità di quest'ultimo a presenziare. Il Senior management ha il compito di valutare e rendere esecutive, salvo lasciare traccia formale delle motivazioni della mancata attuazione, le proposte di miglioramento concordate dal Gruppo di valutazione. IL verbale di riunione, con la registrazione degli esiti, viene pubblicato nel sito internet accessibile ad ogni singolo lavoratore.

Comitato per la salute e Sicurezza (CSS)

Il Comitato è composto in misura paritetica da funzioni aziendali (incluso RSPP) e dai Rappresentanti dei Lavoratori in materia di Sicurezza su lavoro (RLS). Si riunisce periodicamente ed effettua le valutazioni relative al Sistema di prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori implementato dall'azienda, nei comparti operativi.

Il Comitato, nelle sue periodiche riunioni, persegue i seguenti obiettivi principali:

- ✚ valutazione periodica sull'andamento degli indicatori sul requisito SA 8000 attinente alla sicurezza sui luoghi di lavoro (infortuni, esiti di eventuali audit di organismi preposti al controllo, stato delle attività di formazione del personale, etc..;

- + condivisione su elementi di rischio nella applicazione del requisito I requisiti;
- + analisi e valutazione delle segnalazioni/rilievi di inosservanza del requisito, delle azioni di rimedio attuate, o da proporre per l'adozione da parte dell'azienda.

Gli esiti della riunione sono condivisi e verbalizzati.

Il CSS viene coordinato dal Rappresentante SA 8000 di ALMA; egli riporta gli esiti delle riunioni effettuate, al Senior Management aziendale in caso di indisponibilità di quest'ultimo a presenziare. Il Senior management ha il compito di valutare e rendere esecutive, sentite le parti interessate, le proposte di miglioramento concordate, in sede di riunione, dal Gruppo di valutazione. Devono essere formalizzate le motivazioni dell'eventuale mancata adozione delle azioni di miglioramento da parte del Management. Il verbale di riunione, con la registrazione degli esiti, viene pubblicato nel sito internet nella sezione accessibile al singolo lavoratore.

PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI/RILIEVI DA PARTE DEI LAVORATORI

Il lavoratore dipendente (somministrato o diretto) di ALMA che intende presentare una segnalazione – rilievo di mancata osservanza dei requisiti SA 8000.

A chi fare le segnalazioni:

- + Ai Rappresentanti dei Lavoratori per la SA 8000 i cui nominativi sono indicati nel documento di Politica per la Responsabilità Sociale pubblicato nella sezione personale del dipendente del sito aziendale di ALMA.
- + Ad ALMA nella persona del Rappresentante SA 8000 il cui nominativo è indicato nel documento di Politica per la Responsabilità Sociale pubblicato nella sezione personale del dipendente del sito aziendale di ALMA.

Come fare la segnalazione:

- + La segnalazione al Rappresentante dei lavoratori può essere effettuata per mail (ai loro indirizzi pubblicati) o formalmente attraverso invio di un documento all'indirizzo con loro concordato. La segnalazione deve essere circostanziata nella descrizione dell'evento che si ritiene essere una violazione di uno dei requisiti SA 8000. Sarà compito del Rappresentante dei lavoratori avviare la comunicazione con il Rappresentante SA 8000 di ALMA, mantenendo, se necessario e richiesto, l'anonimato del segnalante.
- + La segnalazione al Rappresentante SA 8000 di ALMA può essere inoltrata solo per iscritto (mail o lettera), La segnalazione deve essere circostanziata nella descrizione dell'evento che si ritiene essere una violazione di uno dei requisiti SA 8000. **La segnalazione non può essere anonima.**

Risposta alle segnalazioni: ALMA, nella persona del Rappresentante SA 8000, si impegna a rispondere alla segnalazione entro 30 giorni dalla data di sua ricezione. La risposta sarà formale in indirizzo al Rappresentante dei lavoratori (se la segnalazione arriva per tramite di quest'ultimo) o diretta al segnalante.

ALMA

Il Legale Rappresentante



Albanzia per il Lavoro S.p.A.
Aut. Min. L. n. 1146/03 Prot. 1146/SGI 06/12/2004
Cod. Fisc. - Partita I.V.A. 01429440934