

La Direzione Aziendale ha predisposto una struttura organizzativa dotata di metodologie di lavoro rispondenti agli standard delle norme **UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI ISO 45001, UNI ISO 37001, SA8000, ISO 30415** e delle **Linee Guida sulla parità di genere UNI Pdr 125/2022** nell'intento di ottenere il miglioramento continuo delle proprie capacità organizzative e produttive ed incrementare la soddisfazione di tutte le parti interessate.

La soddisfazione dei **dipendenti** è perseguita garantendone il benessere ed accrescendone la professionalità e competenza mediante interventi di formazione ed aggiornamento continuo su tematiche relative al processo produttivo, al prodotto, ai materiali utilizzati, alla sostenibilità ambientale, alla sicurezza sui luoghi di lavoro, all'etica e alla parità di genere.

In tal modo, oltre a mettere in atto un processo di continua qualificazione e riqualificazione del personale, si ottiene anche un incremento degli aspetti motivazionali e prestazionali degli stessi.

La soddisfazione dei **clienti**, è ottenuta soddisfacendone le esigenze in termini di qualità dei prodotti e di rispetto dei requisiti contrattuali, così facendo si viene a instaurare un rapporto di fiducia durevole nel tempo creando vantaggi per entrambe le parti.

La soddisfazione dei **fornitori** è perseguita instaurando rapporti di fiducia, trasparenza e di collaborazione reciproca finalizzati, oltre che al ritorno economico, anche a garantire la sostenibilità ambientale, l'eticità e la sicurezza sul lavoro di tutta la catena di fornitura.

Le esigenze ed aspettative della **collettività** e delle **istituzioni** sono soddisfatte agendo come azienda responsabile nel rispetto della normativa cogente, realizzando opere pubbliche di qualità, sicure per gli utenti e durevoli nel tempo contribuendo così alla crescita e allo sviluppo economico e sociale di tutta la comunità.

L'azienda è sensibile alle tematiche ambientali, etiche, di parità di genere e di sicurezza e mira ad uno sviluppo sostenibile considerando l'ambiente, il personale e la loro tutela elemento cardine delle strategie produttive.

Il miglioramento delle prestazioni etiche, ambientali e di sicurezza (riduzioni nei consumi, miglioramenti dell'efficienza nell'utilizzo delle risorse, riduzione dell'inquinamento, riduzione degli infortuni e degli incidenti) oltre garantire un ritorno economico in termini di diminuzione dei costi di gestione, permette di ottenere un ritorno anche in termini di immagine.

L'azienda inoltre mette quali altri elementi cardine della propria organizzazione aziendale e del lavoro:

- la prevenzione della corruzione, promuovendo l'impegno alla lotta alla corruzione verso tutti gli stakeholder;
- la parità di genere tra uomo e donna in azienda, valorizzando le diversità, garantendo pari opportunità e supportando l'accrescimento dell'empowerment di tutti i dipendenti con particolare attenzione alle donne.

Gli obiettivi da perseguire sono i seguenti:

- Mantenere l'attestazione di qualificazione alla esecuzione di lavori pubblici in termini di categorie e classifiche;
- Operare nel rispetto dei requisiti previsti dalle norme ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 37001, SA8000, Pdr125, ISO 30415 e mantenere le relative certificazioni;
- Operare nel rispetto la normativa vigente in materia di anticorruzione, sicurezza, ambiente, privacy, responsabilità amministrativa e sociale; la normativa del settore costruzioni ed impiantistico; la normativa nazionale e sovranazionale in materia di tutela del lavoratore; le convenzioni ILO e i principi della responsabilità sociale.
- Aumentare la soddisfazione dei clienti;
- Mantenere a zero in numero dei reclami e/o segnalazioni di tutte le parti interessate;
- Valutare tutte le opinioni presentate dal personale in merito alle possibilità di miglioramento dei Sistemi di gestione adottati;
- Formare ed informare il proprio personale in materia di Anticorruzione, Etica e Responsabilità Sociale, Parità di genere e D&I, Sicurezza nei luoghi di lavoro, Ambiente e Qualità;
- Accrescere il fatturato, ridurre i costi di gestione ed aumentare l'utile aziendale;
- Partecipare alle gare senza essere esclusi;
- Migliorare con continuità il SG attraverso la misurazione e l'analisi dei processi aziendali ed il riesame periodico dell'efficacia ed adeguatezza dello stesso;
- Sensibilizzare i propri soci in affari per stimolare in loro un comportamento responsabile e rispettoso delle tematiche etiche, anticorruzione, ambientali, di sicurezza sul lavoro e sulla parità di genere;
- Dare la corretta informazione in tema di sicurezza a tutti coloro che a vario titolo stazionano, anche occasionalmente, nell'area del cantiere; garantire la distribuzione, il controllo e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale;
- Attenta qualifica dei fornitori e sub/fornitori e loro informazione/sensibilizzazione sulle tematiche di responsabilità sociale, sicurezza e rispetto dell'ambiente.

in particolare SAMOA RESTAURI Srl si impegna nei seguenti ambiti:

QUALITA':

Obiettivo della Società è, inoltre, fare in modo che tutte le attività vengano sviluppate in modo efficiente ed economico e soddisfino le esigenze e aspettative dei clienti attivando un sistema di gestione aziendale improntato sui seguenti principi fondamentali :

- assoluto rispetto delle leggi vigenti in materia di tutela ambientale, sicurezza, igiene del lavoro ed antinfortunistica;
- rispetto dei requisiti contrattuali;
- continuo miglioramento del prodotto e del servizio reso ;
- costante determinazione nella ricerca ed eliminazione delle non conformità nella convinzione che un difetto può condurre non solo ad un intervento correttivo (ed ai relativi costi), ma anche a possibili azioni per responsabilità per danni;
- impegno costante nella prevenzione dei problemi e delle carenze;
- responsabilizzazione individuale ad ogni livello in merito alla qualità delle attività di competenza

AMBIENTE:

- Diminuire gli impatti ambientali connessi a situazioni di emergenza e gli impatti ambientali delle opere realizzate, e razionalizzare i consumi di risorse ed energia;
- Ottimizzare la gestione dei rifiuti prodotti e prevenire le emergenze a carattere ambientale.
- Valutare l'introduzione nel processo produttivo di materie prime ed ausiliarie sostenibili ed ecocompatibili;
- Controllare e quando possibile ridurre i consumi.

SICUREZZA - in particolare in materia di sicurezza sul lavoro l'azienda si impegna nei seguenti ambiti:

- Tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, anche con adeguati controlli sanitari;
- Diminuire i rischi connessi alle attività lavorative dei propri dipendenti, applicando appropriate azioni migliorative;
- Investire nella riduzione dell'esposizione ai pericoli, limitando la presenza di persone nei luoghi pericolosi, migliorando le protezioni collettive e incentivando l'utilizzo di quelle individuali;
- Valutare preventivamente macchine ed impianti affinché siano conformi ai criteri di sicurezza previsti, come minimo, dalla legislazione vigente ed effettuare gli interventi manutentivi per garantirne la loro funzionalità e sicurezza;
- Rispettare le disposizioni interne e quelle normative in merito al contenimento della diffusione del contagio da virus al fine di garantire la salute e sicurezza di tutte le parti interessate nel rispetto di quanto sancito dalla Costituzione Italiana;
- Diminuire la probabilità di infortunio, migliorando l'efficacia di formazione e informazione, razionalizzando in termini ergonomici i luoghi e le postazioni di lavoro;
- Garantire l'efficacia di eventuali risposte a situazioni di emergenza interna o esterna.

CORRUZIONE. per l'Azienda è : **offrire, promettere, fornire, accettare o richiedere un vantaggio indebito di qualsivoglia valore (economico o non economico), direttamente o indirettamente, e indipendentemente dal luogo, violando la legge vigente, come incentivo o ricompensa per una persona ad agire o a omettere azioni in relazione alla prestazione delle mansioni di quella persona**

Al fine di prevenire tali fenomeni corruttivi ,l'Azienda si impegna a:

- Rispettare la normativa vigente in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, con il coinvolgimento dei dipendenti, dei collaboratori a qualsiasi titolo, e di tutti i soggetti che operano a favore e/o sotto il controllo dell'organizzazione;
- Imporre il divieto assoluto di porre in essere comportamenti che possano configurarsi come corruzione o tentativo di corruzione o altri reati in genere, per come già da anni specificato nel Codice Etico adottato;
- Identificare, nell'ambito delle attività svolte dall'organizzazione, delle aree di rischio potenziale ed individuazione ed attuazione delle azioni idonee a ridurre/minimizzare i rischi stessi, avendole individuate, analizzate e valutate nel dettaglio mediante una specifica Valutazione dei Rischi;
- Impegnarsi a programmare ed attuare le proprie politiche e le proprie azioni in maniera da non essere in alcun modo coinvolti in fattispecie o tentativi di natura corruttiva e a non rischiare il coinvolgimento in situazioni di natura illecita con soggetti pubblici o privati, soprattutto grazie a specifiche attività di Due Diligence preventive e periodiche;
- Portare avanti un'attività di sensibilizzazione presso i soci in affari affinché adottino, nelle attività di specifica competenza, politiche ed azioni per la prevenzione dei fenomeni corruttivi, rispettose delle prescrizioni di legge e coerenti con gli obiettivi delle linee guida di settore, mediante diffusione dei principi adottati dalla Società e la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali, oltre che mediante Due Diligence specifica;
- Sensibilizzare e formare con continuità i propri dipendenti alle tematiche della prevenzione del fenomeno corruttivo, usando

come strumento principale il materiale divulgativo ed informativo di GIACC (Global Infrastructure Anti Corruption Centre), liberamente accessibile anche via web;

- Prevedere modalità di segnalazione di sospetti in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole, senza il timore di ritorsioni, avendo stabilito idonei canali di comunicazione a mezzo Web e direttamente verso la Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione;
- Perseguire e condannare qualsiasi comportamento non conforme alla politica per la prevenzione della corruzione con l'applicazione del sistema sanzionatorio dell'organizzazione;
- Garantire al Responsabile della funzione di conformità per la prevenzione della corruzione piena autorità e indipendenza.

DIVERSITÀ EQUITÀ E INCLUSIONE

- preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.
- Non impiegare personale contro la propria volontà e ricorre ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.
- Favorire al proprio interno l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti. I rappresentanti sindacali non saranno discriminati ed è promossa la contrattazione collettiva.
- non attuare e combattere al proprio interno ogni forma di discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, 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 una discriminazione del nostro lavoratore
- non interferire in alcun modo, diretto e indiretto, con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto sociale o origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale o opinioni politiche o ogni altra condizione che potrebbe comportare la sua discriminazione;
- non permettere ad alcun componente del proprio personale qualsiasi comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, sia nel luogo di lavoro sia, ove applicabile, nelle residenze o in altri locali forniti dell'azienda per l'utilizzo da parte del personale.
- non sottoporre in nessuna circostanza il personale a test di gravidanza o di verginità.

PARITÀ DI GENERE

- Garantire uguale parità retributiva del personale a parità di ruolo e numero di ore lavorate;
- Fornire maggiori strumenti di supporto al personale per migliorare il "Work life balance";
- Favorire un piano di incremento della presenza femminile nelle posizioni di rilevanza strategica aziendale, compatibilmente con le proprie specificità di settore e dimensionali;
- Garantire un luogo di lavoro sicuro e libero dalla violenza di genere;
- Combattere gli stereotipi di genere mediante una campagna di comunicazione verso tutti gli stakeholders per combattere gli stereotipi di genere;
- Colmare il divario di genere nel mercato del lavoro;
- Garantire pari opportunità di realizzazione personale;
 - Conseguire la parità di genere tra relatori in Eventi organizzati dalla L.&C. Lavori e Costruzioni S.r.l. garantendo che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere tecnico/scientifico;
 - Promuovere la cultura improntata alla Sostenibilità compreso il rispetto della dignità delle persone e alla valorizzazione di tutte le forme di diversità;
 - Verificare che nel proprio ambiente di lavoro non si verifichino atti di discriminazione;
 - Individuare eventuali barriere di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa, di creare un clima aperto all'espressione di tutti, di sensibilizzare i dipendenti e i collaboratori al rispetto del presente documento.

ETICA & RESPONSABILITÀ SOCIALE






- Perseguire un comportamento socialmente corretto e responsabile secondo i principi contenuti nella dichiarazione ONU dei

diritti dell'uomo, nelle Convenzioni e nelle Raccomandazioni ILO con particolare riferimento alla tutela dei diritti delle fasce deboli della società;

- Non utilizzare né sostenere lavoro minorile, lavoro forzato e obbligato ed a non attuare discriminazioni né punizioni corporali, coercizioni fisiche o mentali od abusi verbali verso i propri lavoratori. Tale impegno, come specificato dalla SA 8000 ed. 2014, viene richiesto anche ai propri fornitori.
- Rispettare tutte le leggi applicabili al proposito e favorire la massima trasparenza in tutte le questioni legate al rapporto di lavoro.
- Attuare un sistema di gestione in grado di dimostrare il rispetto dei requisiti della SA 8000 e dei principi definiti nella documentazione sopra richiamata, di garantirne il miglioramento continuo ed, in particolare, di assicurare il monitoraggio dei fornitori, la formazione del personale interno all'azienda e l'elaborazione di eventuali azioni correttive.
- Incoraggiare l'espressione dei diversi punti di vista del dipendente/lavoratore come contributo fondamentale alla risoluzione dei problemi. In tal senso, la Direzione consentirà e promuoverà il lavoro di gruppo, perché lo stesso aumenti nell'individuo la fiducia nel proprio ruolo ed il senso di responsabilità nel perseguimento di un risultato aziendale.
- Impiegando le risorse in base alle loro attitudini ed abilità lavorative evitando ogni genere di discriminazione. La Direzione garantisce le pari opportunità al di là delle norme vigenti evitando trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa razza, ceti 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.
- Garantendo ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre e, per quanto consentito dall'organizzazione e dalle circostanze, piacevole e sereno. I luoghi di lavoro sono adeguati e saranno migliorati nel tempo; sono adottati strumenti di controllo e protezione da materiali o situazioni di rischio in conformità alle leggi vigenti in materia, perseguendo la soluzione più rigorosa e favorevole al lavoratore.
- Facendo della disponibilità alla collaborazione ed all'apertura la base dei nostri rapporti con i dipendenti nello spirito di coinvolgere tutto il personale nella risoluzione dei problemi per ottimizzare i risultati dell'organizzazione.
- Garantendo la libertà di associazione e di espressione per tutti i lavoratori nell'ambito del più ampio rispetto della dignità individuale, garantendo inoltre la piena conformità alle leggi in vigore ed al CCNL.
- Qualificare tutti i fornitori in linea con i principi della SA 8000 acquisendo il loro impegno al rispetto dei principi etici.
- Sensibilizzare ed incoraggiare per quanto ci è consentito dal nostro peso commerciale, i fornitori a promuovere ed a investire a loro volta in questa direzione facendoli partecipi della convinzione che questa è la strada giusta da seguire.

RECLAMI: è possibile inoltrare in azienda reclami, segnalazioni o consigli, anche in forma anonima, utilizzando l'apposito Modulo Segnalazioni disponibile presso la reception e scaricabile dal sito web aziendale www.samoarestauri.it nella sezione whistleblowing;

Le modalità per l'inoltro sono le seguenti:

	<p>PER ISCRITTO: avete a Vostra disposizione dei moduli per i reclami che vanno messi nella cassetta disponibile presso l'ufficio;</p>
	<p>PER POSTA: le comunicazioni possono essere inviate all'indirizzo O.M.P.M. , Via Via Fontana 5, CAP 84012 Angri (SA) Italy - indicando sulla busta "all'attenzione del Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale" o "all'attenzione Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000";</p>
	<p>E-MAIL: le comunicazioni e-mail devono essere inviate all'indirizzo mail di sgaeta@ompm.it all'attenzione del Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale</p>
	<p>COMUNICAZIONI VERBALI: nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), il Responsabile del Sistema della Responsabilità Sociale e il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 hanno il dovere di mantenere l'anonimato, se richiesto, del lavoratore da cui riceve la comunicazione.</p>
	<p>SEGNALAZIONE DIRETTA ALL'ENTE DI CERTIFICAZIONE: la segnalazione può essere fatta direttamente all'ente alla e-mail del SI Cert SAGL: reclamisa8000@sicert.net o all'indirizzo postale della SI Cert SAGL Via SS 18 N°119-121 84047 Capaccio - Paestum (SA) – Italia Tel. +39 0828 1897857</p>

- FAX: +39 0828 1897157



SEGNALAZIONE DIRETTA ALL'ENTE INTERNAZIONALE SAAS (Social Accountability International)
Service mail saas@saasaccreditation.org

La presente politica, riesaminata annualmente per garantirne aggiornamento e applicabilità, in un'ottica di miglioramento continuo delle condizioni dei lavoratori, di conformità normativa e legislativa e di soddisfazione dei portatori di interessi, viene pubblicata sul sito aziendale ed è liberamente scaricabile.

Pontecagnano Faiano , 10.01.2024

Il Rappresentante Legale
Sig. Giacomo Caccavo


SAMOA RESTAURI s.r.l.
Via Pompei - trav. Santoro snc
84098 Pontecagnano Faiano (SA)
C.F.: 04925950653

Il RPC
Sig. Giuseppe Strianese

