

## POLITICA SA 8000

Gentili Collaboratori,

si comunica che **Mancuso Cantieri srl** ha adottato un **Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme allo standard internazionale SA8000:2014**, con l'obiettivo di promuovere condizioni di lavoro etiche, sicure e rispettose dei diritti umani.

L'implementazione del sistema SA8000 rappresenta un importante traguardo per l'azienda e si inserisce nel percorso di consolidamento del nostro **Sistema di Gestione Integrato**, già conforme agli standard ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001.

A supporto di tale sistema sono stati istituiti i seguenti organismi interni:

- il **Social Performance Team (SPT)**, composto da rappresentanti della Direzione e dei Lavoratori, con il compito di monitorare l'applicazione dello standard, proporre miglioramenti e gestire segnalazioni o reclami in modo riservato;
- il **Comitato Salute e Sicurezza**, organismo paritetico che promuove la prevenzione dei rischi, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la diffusione della cultura della sicurezza;
- il **Rappresentante dei Lavoratori SA8000**, eletto tra il personale, con il ruolo di punto di riferimento per i colleghi su tutte le tematiche relative alla responsabilità sociale.

Tutti i lavoratori sono invitati a prendere visione della **Politica SA8000** riportata qui di seguito. Per qualsiasi informazione o segnalazione, è possibile rivolgersi ai membri del Social Performance Team o al Rappresentante dei Lavoratori SA8000.

La collaborazione e la partecipazione attiva di ciascuno sono fondamentali per garantire l'efficacia del sistema e il rispetto dei principi etici che contraddistinguono la nostra azienda.

Nella tabella seguente è riportato il dettaglio degli impegni che la Società intende perseguire con l'adesione alla Norma SA8000; definendo quindi di fatto la **POLITICA SA8000 ADOTTATA DALLA MANCUSO CANTIERI SRL**

<b>Lavoro infantile e minorile</b>	<p>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 15 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e/o svolgere un'esistenza confacente alla loro età:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> <li>• dare evidenza di una forte sensibilità nei confronti delle tematiche inerenti lo sfruttamento del lavoro minorile, della discriminazione sociale, dell'emarginazione anche nei confronti dei propri fornitori;</li> <li>• 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;</li> </ul>
<b>Lavoro forzato obbligato</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• non richiedere per nessun motivo al personale di lasciare "depositi" in denaro;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• non richiedere per nessun motivo al personale di lasciare documenti di identità in originale presso l'azienda;</li> <li>• l'azienda o qualsiasi altra entità che fornisce lavoro al consorzio, 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;</li> <li>• 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;</li> <li>• l'azienda né qualsiasi altra entità che fornisce lavoro ad essa deve essere coinvolta o dare sostegno al traffico di esseri umani;</li> <li>• non obbligare i lavoratori a contrarre debiti con il consorzio e qualora un lavoratore richieda un prestito le condizioni applicate siano comunque identiche o migliori a quelle di mercato;</li> <li>• garantire il pagamento di eventuali programmi di formazione seguiti dai lavoratori ed indispensabili all'attività lavorativa condotta;</li> <li>• garantire il versamento degli stipendi, con metodi di pagamento che non privano i lavoratori del proprio diritto di recesso dall'impiego, nei tempi stabiliti;</li> <li>• garantire la presenza di adeguati contratti di lavoro rispettosi di quanto definito nei Contratti Collettivi Nazionali;</li> <li>• garantire la disponibilità a fornire, tramite colloqui con l'ufficio personale, delucidazioni ai dipendenti riguardanti le voci che non risultassero particolarmente chiare;</li> </ul>
<b>Salute sicurezza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> <li>• mantenere registrazioni scritte di tutti gli infortuni accaduti nel luogo di lavoro;</li> <li>• 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;</li> <li>• nel caso di lesione a causa del lavoro, fornire primo soccorso e assistere il lavoratore nell'ottenere un ulteriore trattamento medico;</li> <li>• 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;</li> <li>• 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;</li> <li>• dare diritto a tutto il personale di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente serio pericolo senza chiedere il permesso dell'azienda;</li> </ul>

<b>Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>informare efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a propria scelta;</li> <li>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;</li> <li>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.</li> </ul>
<b>Discriminazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità;</li> <li>trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendo loro pari possibilità e condizioni;</li> <li>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;</li> <li>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;</li> <li>non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;</li> </ul>
<b>Pratiche disciplinari</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>non applicare provvedimenti disciplinari contrari alla dignità ed al rispetto del lavoratore, limitandosi ai soli provvedimenti previsti dalla legislazione vigente;</li> <li>trattare tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea:             <ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ol> </li> </ul>
<b>Orario di lavoro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>non chiedere straordinari abitualmente;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, e lo straordinario, quando necessario, deve essere ricompensato in modo idoneo;</li> <li>• garantire almeno un giorno di riposo su sette.</li> </ul>
<b>Retribuzione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> <li>• 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: <ul style="list-style-type: none"> <li>2. trattenute salariali a scopi disciplinari sono permesse dalla legge nazionale</li> <li>3. è attivo un accordo derivante dalla libera contrattazione collettiva</li> </ul> </li> <li>• 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;</li> <li>• 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;</li> <li>• 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;</li> <li>• assicurare che tutto il lavoro straordinario sia rimborsato con una maggiorazione come definito dalla legge nazionale;</li> </ul>

	POLITICA SA8000				ITA
	REVISIONE	N° 00	DATA	02/09/2025	

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 e i suggerimenti possono essere inoltrati anche in maniera anonima tramite apposita sezione **Whistleblowing** presente sul sito aziendale: [www.mancusocantieri.com](http://www.mancusocantieri.com)

Distinti saluti.

**Luogo e data**

---

*La direzione*