

## **INFORMATIVA DIPENDENTI SA8000:2014**

La Lucente Srl ha deciso di certificarsi sulla base della norma internazionale SA8000 per dare la massima trasparenza al proprio modo di agire verso i dipendenti, i fornitori, i clienti, tutte le istituzioni e le persone che entrano in contatto e per impegnarsi a migliorare sempre di più l'ambiente in cui opera.

SA8000 è una norma internazionale non obbligatoria che stabilisce una serie di requisiti ai quali l'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.

L'Ente di Certificazione SGS verrà periodicamente a verificare che La Lucente Srl rispetti i propri impegni etici anche attraverso interviste dirette al personale.

Sul sito [www.lalucente.com](http://www.lalucente.com) troverete il codice etico, la politica SA8000, il bilancio SA8000 e tutte le procedure nonché l'esito delle visite periodiche. Sarà nostra cura aggiornare questi documenti.

## **IL RESPONSABILE E I RAPPRESENTANTI SA8000**

La Direzione ha eletto un suo Responsabile per la gestione della responsabilità Sociale SA8000, che coincide nella persona di Fabio D'Addario, nonché un addetto al sistema di gestione SA8000 che coincide con la persona di Simona Mazzei.

Il Rappresentante dei lavoratori per la Responsabilità Sociale (RLSA) coincide con la persona di Camillo D'Orazio, sempre a Vostra disposizione per ogni chiarimento e/o segnalazione.

## **LA PROCEDURA DI RECLAMO**

Le segnalazioni e/o reclami che intendete rivolgere all'azienda, o i consigli che riguardano i punti della norma sulla Responsabilità Sociale, possono essere anonimi e possono essere inviati in Azienda o all'Ente di Certificazione secondo le modalità illustrate nella procedura "Reclami SA8000" pubblicata nel sito.

La Lucente Srl per garantire la massima attenzione e tutela delle segnalazioni pervenute ha istituito il Sociale Performance Team così composto:

- **RESPONSABILE SISTEMA DI GESTIONE SA8000: FABIO D'ADDARIO**
- **ADDETTO SISTEMA DI GESTIONE SA8000: SIMONA MAZZEI**
- **RSPP: ALFONSINO CAPANNA**
- **RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI AI FINI SA8000: CAMILLO D'ORAZIO**

Il SPT ha il compito di valutare le segnalazioni e se necessario attivare le azioni opportune per la loro risoluzione.

Le azioni eventualmente messe in atto dal SPT a seguito delle segnalazioni pervenute, verranno rese note nel sito internet nella sezione dedicata.

### I PUNTI DELLA NORMA SA8000:2014

<b>RIF. NORMATIVI</b>	<b>IMPEGNI AZIENDALI</b>	<b>COSA BISOGNA FARE SE...</b>
LAVORO INFANTILE	L'azienda non usufruisce nè favorisce il lavoro infantile (bambini di età inferiore ai 15 anni) e non impiega personale che non abbia assolto gli obblighi scolastici.	Se si vedono bambini lavorare bisogna segnalare tale situazione attraverso la procedura di reclamo.
LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	L'azienda non usufruisce nè favorisce il lavoro forzato, nè richiede il deposito di documenti di identità o qualsiasi altra forma di garanzia presso l'azienda.	Se si vedono lavorare persone sotto minaccia di punizione bisogna segnalare tale situazione attraverso la procedura di reclamo.
SALUTE E SICUREZZA	L'azienda si impegna ad evitare rischi per la salute e la sicurezza dei propri dipendenti, nonchè a fornire ai propri dipendenti istruzioni sulla sicurezza e si impegna affinché i DPI siano sempre disponibili ed utilizzati.	La carenza di formazione e la mancanza di DPI, nonchè situazioni rischiose per la salute e sicurezza dei dipendenti devono essere segnalate attraverso la procedura di reclamo.
LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.	L'azienda garantisce il diritto a tutto il personale di dare vita o iscriversi a sindacati di propria scelta e condurre contrattazioni collettive. L'azienda garantisce l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro, mettendo a disposizione spazi per eventuali riunioni.	Se si verificano impedimenti o episodi di discriminazione bisogna segnalare il fatto attraverso la procedura di reclamo.
DISCRIMINAZIONE	La nostra azienda non attua nè favorisce alcun tipo di discriminazione. Viene rispettato il diritto del personale di osservare credenze o pratiche religiose, o di soddisfare esigenze relative a razza, ceto sociale, età, nazionalità, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza a sindacati, pensiero politico. Sono assolutamente vietati comportamenti, gesti, linguaggi o contatto fisico di tipo sessuale, minaccioso, di sfruttamento.	Se si è oggetto o spettatori di atti di discriminazione, se si è oggetto o spettatori di insulti, minacce, comportamenti violenti, bisogna segnalare il fatto attraverso la procedura di reclamo.
PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	L'azienda non attua nè favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari intrapresi sono quelli contemplati nel CCNL.	Se si è oggetto o spettatori di punizioni fisiche o di insulti, di violenze psicologiche, di pratiche disciplinari contrarie alla dignità ed al rispetto della persona bisogna segnalare il fatto attraverso la procedura di reclamo.
ORARIO DI LAVORO	L'azienda applica le prescrizioni del CCNL. Il lavoro straordinario è sempre pagato in misura maggiore rispetto alla retribuzione base.	Se il lavoro straordinario non è retribuito con maggiorazione, bisogna segnalare il fatto attraverso la procedura di reclamo.

Chieti, 20.2.2019

La Lucente Srl