

La Direzione della **GIUGLIANO SRL** dichiara la piena volontà di implementare un sistema di attenzione sociale che corrisponda a un modello organizzativo efficiente, che tenga in primo piano la centralità dell'individuo, sia come persona che come lavoratore, tutelandolo e cercando le modalità di gestione più idonee.

La scelta di garantire il rispetto dei requisiti SA 8000 vuole essere un segnale per rendere evidente che l'impegno della Direzione nell'attenzione e tutela delle persone è riservata in eguale misura a tutti i lavoratori. La Direzione Aziendale si impegna direttamente nello stabilire, implementare, mantenere operanti e migliorare nella propria struttura tutte le necessarie predisposizioni in materia di responsabilità sociale, atti ad assicurare costantemente il rispetto dei requisiti SA 8000 e di quelli forniti dalla legislazione applicabile di riferimento.

La Direzione è inoltre direttamente impegnata nello sviluppo, nell'applicazione, nel sostegno e nel miglioramento continuo del sistema di responsabilità sociale. Tale impegno si traduce operativamente nelle seguenti azioni:

**Conformità legislativa:** rispettare tutte le leggi nazionali e le convenzioni e le Raccomandazioni, che riguardano il diritto del lavoro e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

**Lotta al lavoro infantile:** non usufruire di (o favorire l'utilizzo di) lavoro infantile; stabilire all'occorrenza procedure per il recupero dei bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile, fornendo, in particolare, il supporto per la frequenza scolastica; non esporre mai bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute.

**Lotta al lavoro obbligato:** non usufruire o favorire l'uso di lavoro obbligato.

**Salute e sicurezza per i lavoratori:** garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzando le misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute, sia sul luogo di lavoro che come conseguenza di esso; assicurare che tutto il personale, anche di nuova assunzione, riceva una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza; stabilire sistemi per individuare, evitare e affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza.

**Favorire la contrattazione collettiva:** rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva; garantire che i rappresentanti sindacali non siano discriminati sul posto di lavoro e che possano comunicare con i propri associati.

**Lotta alla discriminazione:** non attuare discriminazioni in base a razza, ceto, origine territoriale/nazionale, religione, invalidità sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, età; non interferire con il diritto del personale di seguire principi o pratiche legate a credenze religiose; non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

**Garanzia non utilizzare né favorire punizioni:** corporali, punizioni mentali o fisiche, violenza verbale, azioni di mobbing sul lavoro

**Rispetto dell'orario lavorativo:** previsto dalle leggi in vigore e agli standard di settore

**Sostegno all'equa retribuzione:** garantire il rispetto dei minimi retributivi legali, in modo che il salario soddisfi comunque i bisogni essenziali e che una parte del reddito rimanga comunque a disposizione; garantire che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari e che la busta paga sia chiara e comprensibile a tutti; garantire che la retribuzione sia elargita secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente per i lavoratori.

**Comunicare a tutti i portatori d'interesse:** comunicare circa l'attuale situazione di conformità rispetto ai principi della SA 8000 e la politica di responsabilità sociale dell'azienda

**Favorire la segnalazione di qualsivoglia tipologia di reclamo:** da parte degli stakeholder relativo a elementi non rispettati dello standard e della politica; a tal proposito in basso sono riportati i riferimenti dell'Organismo di Certificazione di quello di Accreditamento SAAS

**Definire un piano annuale di obiettivi misurabili:** la Direzione si impegna a far divenire il piano obiettivi uno strumento vivo, fondamentale per la gestione dell'azienda, da revisionare ogni volta che cambiano i dati di fatto su cui sono state prese le decisioni.

**Collaborare con i propri fornitori per implementare una Politica Sociale:** politica che, attraverso l'assistenza tecnica e una maggiore consapevolezza, porti ad un miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

La Direzione ha la diretta responsabilità di documentare la politica e di fare in modo che venga implementata, compresa, mantenuta attiva, comunicata all'interno e all'esterno, facendo sì che risulti accessibile in forma comprensibile a tutto il personale (eventualmente traducendola nelle lingue parlate da lavoratori stranieri) intendendo con ciò gli amministratori, i dirigenti, il personale operativo (impiegati, personale viaggiante, tecnici della manutenzione), indipendentemente dalla forma contrattuale che li lega all'azienda.

Inoltre la Direzione, attraverso il Social Performance Team, provvede a che la politica sia resa disponibile al pubblico.

**Qualora i reclami dovessero restare inascoltati in azienda, è possibile:**

- Rivolgersi alla società GIUGLIANO COSTRUZIONI METALICHE  
Via Francesco Maggì, SNC – 81025 Marcianise (CE)  
Phone: 0823821701  
e-mail: segnalazioni.est@giuglianocostruzionimetalliche.it
- Rivolgersi all'ente di SiCert  
Via SS 18 N°119-121 – 84047 Capaccio Paestum (SA) - Italia  
Phone: +39 800983873  
e-mail: [segnalazioni@sicert.net](mailto:segnalazioni@sicert.net)
- Rivolgersi al SAAS (Social Accountability Accreditation Service) di NEW YORK  
9 East 37th Street, 10th Floor, New York  
NY 10016, United States of America  
Phone: +1 (212) 391 2106  
mail: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)