



## POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

L'impegno e l'attenzione ai temi del "sociale", sia rispetto al personale interno sia nei rapporti con il mondo esterno, sono nel patrimonio genetico della nostra organizzazione.

**ASV S.p.A.** ha riconosciuto la propria missione ed i propri valori nei requisiti espressi dalla norma stessa. SA8000:2008.

Da ciò deriva il sistema di responsabilità sociale di **ASV S.p.A.**, al quale si è voluto fornire una forma ancor più compiuta, affrontando il percorso per la certificazione da parte di un ente esterno. La Direzione Aziendale ha ampliato la propria politica in materia di responsabilità sociale, impegnandosi nel miglioramento continuo dei risultati finora ottenuti, attuando un costante aggiornamento rispetto alla normativa del settore nazionale ed internazionale, e sulla base di un coerente coinvolgimento dei lavoratori (direttamente od attraverso i loro rappresentanti SA8000) e delle parti interessate.

Nell'attivazione del sistema di responsabilità sociale, si è risposto ai requisiti di SA8000:2008 nel seguente modo:

- lavoro infantile: nell'organizzazione sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni, considerandosi assolto in tal modo l'obbligo scolastico. Al momento dell'assunzione vengono controllati questi requisiti, in quanto **ASV S.p.A.** non ammette in alcun modo l'utilizzo di lavoro infantile o minorile;
- lavoro obbligato: tutte le persone che l'organizzazione impiega prestano la loro attività volontariamente;
- salute e sicurezza: l'organizzazione già da anni ha dato rilevanza ai temi della sicurezza sul posto di lavoro.

Nel corso del tempo **ASV S.p.A.** ha incrementato sia le attività formative sia i controlli di corretta applicazione dei dispositivi di sicurezza applicati, ottenendo risultati significativi relativamente alla riduzione degli infortuni/incidenti. **ASV S.p.A.** ha avviato l'iter di certificazione secondo la OHSAS 18001:2007 ed è già certificata secondo le norme ISO 9001 ed ISO 14001;

- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: vengono rispettati la libertà di ciascun lavoratore di formare od aderire a sindacati di sua scelta, ed il diritto alla contrattazione collettiva;
- discriminazione: sono garantite pari opportunità e condizioni alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione;
- procedure disciplinari: l'organizzazione applica i contratti collettivi nazionali di riferimento che disciplinano le possibili pratiche disciplinari;
- orario di lavoro: **ASV S.p.A.** rispetta il periodo lavorativo disciplinato dalle norme vigenti e dai contratti nazionali di riferimento, utilizzando lavoro straordinario solo in circostanze eccezionali e di breve periodo;
- retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità ed alla qualità del proprio lavoro; essa viene erogata in piena conformità ai contratti di lavoro ed alle leggi vigenti;
- sistema di gestione: risultano attivate tutte le azioni richieste dalla norma SA8000 in un'ottica di miglioramento dei risultati di volta in volta ottenuti.

In particolare:

- sono definite ed avviate azioni per la selezione e mantenimento dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti della norma;
- alle parti interessate vengono resi noti, periodicamente, i dati relativi alle performance aziendali in relazione alle richieste della norma;
- i lavoratori sono stati informati circa la possibilità di inoltrare un reclamo, oltre che ai referenti interni, anche all'ente di certificazione e di accreditamento.

Questa politica, con riferimento alla revisione corrente del documento gestita nel Sistema di Gestione per la Qualità, è stata resa nota a tutti i lavoratori facenti parte di **ASV S.p.A.** e a tutte le parti interessate.

A tale proposito, nell'ambito del proprio sistema di gestione della responsabilità sociale ed in funzione delle singole situazioni, **ASV S.p.A.** si impegna ad individuare modalità più dirette di coinvolgimento delle parti interessate e ciò soprattutto quando dette modalità possono avere un impatto migliorativo delle condizioni del lavoratore all'interno della organizzazione.

L'Amministratore Unico

(Ing. Vincenzo Castellano)

a.m.d.b./V.C.