

Segnalazioni

Tutti i collaboratori, a qualunque titolo, della Società (soci, dipendenti, etc.) hanno la facoltà di esternare le proprie considerazioni, suggerimenti e/o reclami relativamente alle condizioni di lavoro o di clima interno, inoltrando anche in forma anonima tali segnalazioni all'attenzione del Rappresentante dei Lavoratori SA 8000 o all'Ente di Certificazione RINA o di Accreditemento SAAS, con le seguenti modalità:

A MANO: sull'apposito Modulo a sistema/spazio predisposto nella presente informativa e inserito nelle apposite cassette filo diretto ubicate su in sede al fine di permettere la relativa raccolta e analisi da parte di RLSA

PER POSTA: le comunicazioni possono essere inviate all'indirizzo **ROME ELITE SERVICES SRL – 00137 ROMA – VIA ADA NEGRI 66** indicando sulla busta "all'attenzione del RLSA.". Tali reclami possono essere anche anonimi su foglio di carta non intestato e non firmato.

COMUNICAZIONI VERBALI: nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), il RLSA ha il dovere di mantenere l'anonimato, se richiesto, del lavoratore da cui riceve la comunicazione.

E-MAIL: Esiste la possibilità di inviare la segnalazione direttamente all'Organismo di Certificazione e all'Organismo di Accreditemento agli indirizzi:

RINA S.p.A. Viale Cesare Pavese, 305 – 00144 Roma – e mail: sas8000@rina.org - + 39 06 54228651 + 039 06 54228699

SAAS Social Accountability Accreditation International 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 - Telefono: tel: (212) 684-1414 fax: (212) 684-1515 e mail: sasas@saasaccreditation.org

SAI Social Accountability International NYC Headquarters 9 East 37th Street, 10th Floor New York, NY 10016 United States of America e-mail: info@sai-intl.org

Spazio predisposto per Segnalazione:

Data:

.....

Ora:

.....

Nome e Cognome (facoltativo):

.....

Problematica segnalata:

.....

.....

.....

.....

Requisito SA 8000 coinvolto:

- ☐ Lavoro infantile
- ☐ Lavoro obbligato
- ☐ Salute e Sicurezza
- ☐ Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva
- ☐ Pratiche disciplinari
- ☐ Orario di lavoro
- ☐ Retribuzione
- ☐ Discriminazione



**Informativa sulla
Responsabilità Sociale e
modalità di segnalazione
reclami**

Grazie per la collaborazione!

Premessa

La Società **ROME ELITE SERVICES SRL** ha implementato e attuato un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale in conformità alla norma SA 8000, *al fine di dare la massima trasparenza al proprio modo di agire verso i dipendenti, i fornitori, i clienti e tutte le istituzioni e le persone con cui entra in contatto e per impegnarsi a migliorare sempre di più l'ambiente in cui opera.*

La SA8000 è una norma internazionale non obbligatoria, che stabilisce una serie di requisiti ai quali un'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.**

È così che la nostra azienda ha implementato un Codice Etico e di Condotta che va al di là del concetto di profitto assoluto e che include valori di riferimento, quali:

- *il rispetto della persona;*
- *la piena osservanza di leggi e normative;*
- *il contributo allo sviluppo del proprio territorio;*
- *la massima attenzione affinché sia garantita la sicurezza sul lavoro e la tutela dell'ambiente;*
- *la leale concorrenza alle altre strutture del settore.*

Politica e Obiettivi

Al fine di tutelare i diritti umani e di promuovere il rispetto dei principi etici/sociali, **ROME ELITE SERVICES SRL**, sulla base di quanto detto, **vuole comunicare che:**

- **si impegna** a non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro infantile;
- **si impegna** a non usufruire o favorire l'utilizzo del lavoro obbligato; pertanto non richiede al personale di lasciare depositi finanziari o documenti originali di identità o autorizzazioni all'inizio del rapporto di lavoro;

- **rispetta** il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva, nei modi e tempi consentiti dalla legge;
- **garantisce** che gli eventuali rappresentanti sindacali non siano discriminati sul posto di lavoro e che possano comunicare con i propri associati;
- **non attua** discriminazioni nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, nella promozione, nel licenziamento o nel pensionamento in base a razza, cetò, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età;
- **inoltre garantisce** la protezione della maternità non sottoponendo fra l'altro il personale a test di gravidanza o di verginità sia all'atto di assunzione che in qualsiasi altra circostanza;
- **non interferisce** con il diritto personale di seguire principi o pratiche o soddisfare bisogni connessi a razza, cetò, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica;
- **non permette** comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;
- **non utilizza né favorisce punizioni corporali, coercizione mentali o fisiche, violenza verbale;**
- **si adegua** all'orario lavorativo previsto dalle leggi in vigore e agli standard del settore di appartenenza;
- **si adegua** affinché la settimana di lavoro sia quella stabilita per legge non eccedendo di norma le quarantotto ore;
- **si impegna** affinché il lavoro straordinario non superi le dodici ore settimanali per dipendente e sia retribuito con una percentuale aggiuntiva;
- **assicura** il rispetto dei minimi retributivi legali, in modo che il salario soddisfi comunque i bisogni essenziali e primari;
- **garantisce** che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari e che la busta paga sia chiara e comprensibile a tutti;
- **garantisce** che la retribuzione sia elargita secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente ai lavoratori;
- **garantisce** che non siano stipulati contratti di lavoro che evidenzino abuso della tipologia del rapporto di collaborazione, al fine di non regolarizzare la posizione contributiva del lavoratore;
- **garantisce** che non siano applicati schemi di falso apprendistato, per evitare l'adempimento degli obblighi in materia di lavoro.
- **garantisce** un ambiente di lavoro sicuro e salubre, prendendo opportuni ed efficaci provvedimenti al fine di prevenire potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori riducendo, per quanto ragionevolmente praticabile, le cause del rischio presenti nell'ambiente di lavoro.

