


La società Tekton viene costituita nell'ottobre 2019 ed è un'azienda qualificata per eseguire qualsiasi opera di realizzazione e manutenzione di edifici civili, restauro e manutenzione dei beni immobili sottoposti a tutela ai sensi delle disposizioni in materia di beni culturali e ambientali, che si avvale di una struttura organizzativa efficiente, da un punto di vista sia tecnico che esecutivo. Tekton SPA Società Benefit è un'azienda giovane, ma che porta con sé un bagaglio culturale e un'esperienza quasi trentennale, dovuta all'esperienza del personale interno alla società e alle maestranze di grande spessore tecnico.

La Direzione della Tekton SPA Società Benefit si propone di operare secondo il sistema di gestione integrato aziendale per la qualità, l'ambiente, la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e la Responsabilità Sociale, allo scopo di raggiungere gli obiettivi prefissati in termini di rispetto dei lavoratori, della qualità dei prodotti/servizi forniti, di rispetto degli adempimenti legali in materia ambientale e di salute e sicurezza dei lavoratori.

A tale scopo è stato predisposto il sistema di gestione integrato in base alle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 45001:2018 e SA8000:2014, il quale fornisce i criteri organizzativi e operativi che devono essere rispettati dal personale e dai collaboratori nello svolgimento delle attività aziendali. Gli impegni fondamentali che Tekton SPA Società Benefit persegue sono:

- Implementazione, certificazione e progressivo miglioramento dell'efficacia del sistema di gestione integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza e Resp. Sociale, in base alle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 45001:2018 e SA8000:2014.
- Consultazione e partecipazione dei lavoratori a tutti i livelli e funzioni applicabili e dei rappresentanti dei lavoratori, nello sviluppo, pianificazione, attuazione, valutazione delle prestazioni e delle azioni per il miglioramento del sistema di gestione per la SSL.
- Assicurare il rispetto dei requisiti contrattuali verso i Committenti.
- Assicurare l'impegno dell'azienda verso la "tutela ambientale".
- Assicurare l'adozione di criteri per prevenire emergenze ambientali all'interno dei propri cantieri, pur considerando l'eventualità remota, ma valutandone di volta in volta i rischi specifici già in fase progettuale.
- Assicurare il corretto adempimento degli obblighi legislativi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, assicurando l'adeguata sorveglianza dell'adozione delle misure stabilite a contrasto dei rischi presenti in azienda, e a rispettare gli strumenti internazionali elencati nella Sezione II della SA 8000;
- Adottare dei criteri di valutazione dell'organizzazione che intervengano sui requisiti in materia di salute e sicurezza, ovvero la capacità dell'organizzazione ad autovalutarsi costantemente, applicando i requisiti di prevenzione.
- Coinvolgere le eventuali imprese subappaltatrici stimolandole ad una corretta gestione dei rischi, specie quelli relativi alla sicurezza e all'ambiente, richiedendo anche informazioni puntuali che dimostrino la regolarità tecnico-professionale.
- Migliorare continuamente l'efficienza organizzativa attraverso il monitoraggio delle proprie prestazioni.
- Seguire costantemente i trend del settore, proponendo alla clientela prodotti sempre in linea con le preferenze dei consumatori.
- Provvedere alla visibilità del brand attraverso la partecipazione a eventi settoriali, ad attività di ricerca e sviluppo di nuovi criteri di costruzione in green economy e in bioedilizia, pubblicizzazione e presenza attiva nel contesto di riferimento.
- Assicurare la formazione, l'informazione e l'aggiornamento del personale, specie nelle tematiche ambientali e di sicurezza.
- Coinvolgere tutto il personale tramite la capillare diffusione della politica e degli obiettivi di crescita e sviluppo aziendale.
- Impiegare risorse e mezzi adeguati al raggiungimento degli obiettivi prefissati in modo tale da ottenere sempre una maggiore motivazione, soddisfazione e crescita dell'Azienda.

| | | |
|---|---|--|
|  | <p align="center">POLITICA QUALITÀ, AMBIENTE, SICUREZZA e RESPONSABILITÀ SOCIALE</p> <p align="center">Firma: _____</p> | <p>Rev. 05 del 15/01/2024</p> <hr/> <p>Pag. 2 di 4</p> |
|---|---|--|

Gli obiettivi misurabili/quantificabili vengono considerati almeno i seguenti:

- Assenza di reclami e soddisfazione della clientela.
- Crescita e mantenimento del portafoglio clienti italiani ed esteri.
- Attenzione verso il mercato e il contesto organizzativo.
- Assenza di incidenti, quasi incidenti e infortuni nei propri luoghi di lavoro.
- Numero di riunioni con il personale al fine di discutere le problematiche legate alla sicurezza sul lavoro.
- Assenza di emergenze o incidenti in materia ambientale.
- Assenza di inadempimenti alle prescrizioni legali.

La Direzione definisce ulteriori obiettivi annuali per il miglioramento e ampliamento delle proprie attività, che sono descritti e pianificati nella "Tabella Obiettivi Qualità Ambiente Sicurezza – anno 2024".

Inoltre, la Tekton SPA Società Benefit ribadisce l'importanza di sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile e favorire la crescita professionale di tutti gli addetti, nel rispetto delle leggi regionali, nazionali, delle norme internazionali sui diritti umani (es. Dichiarazioni e Raccomandazioni dell'ONU, Convenzioni ILO ecc.) nonché della norma SA 8000:2014. È volontà dell'azienda che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i propri fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori, sia storici che nuovi, coinvolti nella sua catena di fornitura. A tale scopo l'azienda diffonde la sua politica nel campo sociale alle parti interessate (dipendenti e collaboratori, clienti, consumatori, fornitori, subfornitori, associazioni ecc.) affinché sia resa pubblica e trasparente la volontà dell'azienda di eseguire servizi che assicurino la soddisfazione della clientela e il benessere delle comunità circostanti e, più ampiamente, che assicurino il rispetto dei requisiti enunciati nella norma internazionale SA 8000:2014 (*Social Accountability SA 8000* versione 2014). In tale ambito, la Tekton SPA Società Benefit si impegna ad assicurare che vengano rispettati i seguenti principi:

RISPETTO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI

È proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi forma di offesa verso la dignità personale di qualsiasi socio o collaboratore.

DIVIETO DI IMPIEGO DI LAVORO INFANTILE E MINORILE

È proibito l'impiego di giovani lavoratori di età inferiore a 16 anni, e comunque si impegna affinché gli eventuali giovani lavoratori (tra i 16 e i 18 anni) siano sottoposti a condizioni di lavoro non pericolose e ad orari, mansioni e retribuzioni consentite dalla Legge.

DIVIETO DI IMPIEGO DI LAVORO FORZATO O OBBLIGATO


È proibito impiegare personale contro la loro volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni. L'Azienda non ricorre né sostiene in alcun modo l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato e si impegna affinché tale principio etico fondamentale venga rispettato dai propri fornitori e partner commerciali.

RISPETTO DELLA NORMATIVA IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

L'Azienda mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad un'attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato, al fine di prevenire ogni rischio di infortunio, così come prescritto dalla normativa vigente in tema di salute e sicurezza (D. Lgs. 81/2008 ss.mm.ii.). Il Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

L'Azienda non ostacolerà l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati da parte dei suoi Soci e metterà a loro disposizione spazi, bacheche aziendali, e altro necessario perché sia facilitata l'associazione tra i membri. I rappresentanti sindacali non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva.

| | | |
|---|--|--|
|  | POLITICA QUALITÀ, AMBIENTE, SICUREZZA e RESPONSABILITÀ SOCIALE Firma: _____ | Rev. 05 del 15/01/2024 Pag. 3 di 4 |
|---|--|--|

ORARIO DI LAVORO E SALARIO

L'Azienda garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente e in grado di assicurare una vita dignitosa. Il lavoro ordinario non deve superare le 40 ore settimanali come da CCNL applicabile e lo straordinario, effettuato solo in casi eccezionali, non sarà superiore alle 8 ore settimanali e alle complessive 100 ore annuali per dipendente, aumentabile a 150 per comprovate e motivabili esigenze di servizio. Il lavoro straordinario sarà pagato alla tariffa corretta prevista dal CCNL. Viene comunque garantito almeno 1 giorno libero alla settimana. Il lavoro straordinario è volontario (fatte salve le situazioni legate a prestazioni di pubblica utilità o appalti pubblico) e non è richiesto con regolarità.

L'orario di lavoro ordinario è:

ORARIO PERSONALE IN UFFICIO dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle 14.00 alle 18.00

ORARIO PERSONALE IN CANTIERE dal lunedì al venerdì dalle ore 7.00 alle ore 13.00 e dalle 14.00 alle 16.00

I giorni di chiusura sono il sabato e la domenica.

L'azienda in merito agli orari di lavoro ha inserito la timbratura on line attraverso l'app. "Dipendenti in cloud" per avere una maggior gestione delle presenze del personale amministrativo in data 2/05/2023.

Visto il buon esito del funzionamento nella gestione delle presenze del personale amministrativo, l'azienda in sede di Verbale di riunione ha stabilito che entro fine febbraio 2024 inserirà la timbratura on line attraverso l'app. "Dipendenti in cloud" anche per gli operai, monitorando l'efficienza di questa modifica entro giugno 2024.

Il Responsabile Amministrazione, mensilmente, verificherà che non ci siano stati casi di superamento delle ore di straordinario previste contrattualmente. Nel caso in cui tale evenienza si verificasse avviserà il Responsabile del sistema di Responsabilità sociale, il quale attiverà la procedura di Azioni correttive e preventive.

PARITÀ DI SALARIO, DISCRIMINAZIONE

È vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna per uniformità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissioni e in caso di promozione o formazione.

È vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, origine nazionale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, affiliazione sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

L'azienda s'impegna a:

- mantenere attiva la presente Politica di responsabilità sociale e applicare tutti i requisiti della SA 8000;
- assicurare un adeguato sistema di monitoraggio periodico delle attività e dei risultati del Sistema di Responsabilità Sociale (SRS) che dimostri la sua efficacia in relazione ai principi enunciati nella presente politica e ai requisiti della norma SA 8000;
- attuare azioni correttive e di miglioramento, nonché predisporre risorse adeguate, in relazione all'entità della non conformità o problematica rilevata;
- assicurare che tutto il personale, anche di nuova assunzione e temporaneo, riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e che venga eletto un loro rappresentante SA 8000 col compito di facilitare le relazioni con la direzione in materie collegate alla suddetta norma;
- nominare un Social Performance Team e un Comitato Salute e Sicurezza che ha lo scopo di garantire la continua applicazione del sistema e il monitoraggio del suo livello prestazionale (il cui funzionamento è definito da apposita procedura);
- effettuare audit di monitoraggio periodici e riesami sistematici del Sistema di gestione della responsabilità Sociale per assicurarne l'applicazione e il miglioramento continuo
- selezionare e valutare i fornitori e i subfornitori sulla base della loro capacità a soddisfare i requisiti della norma SA 8000;
- collaborare con i fornitori e i subfornitori che intendono rispettare i requisiti della norma SA 8000 affinché vengano applicate azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità nel loro sistema.

Firma:



Pag. 4 di 4

Gli obiettivi e i programmi di miglioramento in tema di responsabilità sociale sono definiti in sede di riesame della Direzione, i cui contenuti sono inseriti nel documento annuale "Bilancio sociale SA 8000" e diffusi agli addetti attraverso affissione nelle bacheche del personale e inserimento nel sito internet.

Tale politica è riesaminata regolarmente ogni volta che si aggiorna il bilancio sociale, nell'ottica di un miglioramento continuo, tenendo in considerazione le modifiche a livello legislativo, quelle relative ai requisiti del proprio codice di condotta, e qualsiasi altro requisito aziendale.


Di seguito si riportano i riferimenti dell'ente di certificazione, dell'Ente che ha elaborato lo standard SA8000, e del SAAS, Ente di accreditamento degli organismi di certificazione in ambito SA8000 a cui tutti i portatori di interessi possono rivolgersi per inviare segnalazioni relativi a comportamenti anomali dell'Azienda rispetto ai principi sopra enunciati:

Ente di certificazione: **Bureau Veritas Italia Spa** – Divisione Certificazione Att.ne Responsabile CSR, Viale Monza, 347, 20126 Milano - Email: csr@it.bureauveritas.com

SAAS - Social Accountability Accreditation Services, 15 West 44th Street, New York, NY 10036
tel: (212) 391-2106 fax: (212) 684-1515 - Email: saas@saasaccreditation.org

La Politica Integrata è divulgata a tutte le parti interessate, internamente tramite trasmissione del documento, esternamente tramite il sito internet aziendale. La Politica è riesaminata ogni anno in sede di riunione di riesame della Direzione e in sede di redazione del Bilancio SA8000, nonché al variare delle condizioni di contesto che ne hanno permesso l'emissione.

Firma della Direzione:

- Direzione, Resp. Sistema di Gestione Integrato e Resp. Sociale: Luca Chinzari 
- Responsabile lavoratori per la Responsabilità Sociale: Floriana Giordano 