



Sistema di Gestione Integrato
Qualità – Ambiente - Sicurezza

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000

Le modifiche di una nuova revisione risultano di colore blu (RGB rosso=0; verde=112; blu=192)

B	27/02/2026	Revisione	S. Scognamiglio	S. Scognamiglio	S. Scognamiglio
A	10/03/23	Emissione	S. Scognamiglio	S. Scognamiglio	S. Scognamiglio
<i>Rev.</i>	<i>Data</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Redazione</i>	<i>Verifica</i>	<i>Approvazione</i>

L'Alta Direzione di SCG – Impianti & Costruzioni S.p.A. ha deciso di rendere evidente il proprio impegno in ambito etico e sociale applicando la norma SA8000 e di sviluppare un Sistema di Gestione di Responsabilità sociale applicato alle attività aziendali

Con la presente "Politica di Responsabilità Sociale" dichiara la propria totale aderenza:

- A tutti i requisiti della norma di riferimento SA8000
- Alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- Alla Convenzione delle Nazioni Unite dei diritti del bambino
- Alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- A tutte le Leggi Nazionali ed Internazionali in materia, ivi inclusi il D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., relativo alla salute e sicurezza sul posto di lavoro
- Alle norme di comportamento definite all'interno del proprio Codice Etico di Condotta

Lo scopo che si persegue è rappresentato sia dal miglioramento delle condizioni di salute sia dal miglioramento delle condizioni di salute, sicurezza e benessere delle maestranze, sia dal mantenimento di livelli ottimali di tutti i processi gestionali e produttivi che riguardano la ns. attività. Questo strumento, oltre ad essere utilizzato per garantire alle nostre maestranze il riconoscimento ed il rispetto dei loro diritti, garantisce ai nostri clienti e alla collettività, che i comportamenti dell'azienda che finanziano, non sono basati sui fattori, come il basso costo della mano d'opera o altre forme di sfruttamento e condizioni precarie.

Il nostro impegno sarà quello di applicare un Codice Etico di Condotta che non attende di conformarsi a leggi o regolamenti governativi, ma di precedere tali prescrizioni e di renderle ulteriormente migliorative.

Pertanto, la nostra organizzazione, per sentirsi ed essere un'azienda "Socialmente Responsabile" si impegnerà ad applicare, promuovere e verificare le seguenti direttive (sia internamente alla propria realtà, sia esternamente presso i propri fornitori e sub-fornitori):

- astenersi dall'impiegare bambini lavoratori di età inferiore ai 15 anni;
- astenersi dall'impiegare i giovani lavoratori e, se del caso, assicurare che i giovani lavoratori (età tra i 15 e i 18 anni) non vengano esposti a situazioni rischiose, pericolose o nocive e che essi possano proseguire con profitto il loro percorso scolastico; l'azienda, in questo caso, garantisce che per nessun motivo la somma del tempo trascorso a scuola, a lavoro e il tempo di spostamento superi le 10 ore
- garantire che i contratti di apprendistato siano utilizzati nel completo interesse del lavoratore ed in collaborazione con enti di formazione, in accordo alla legislazione vigente;
- astenersi dal dare sostegno o ricorrere al lavoro forzato e obbligato, evitando di trattenere documenti, quote di salario o benefit al fine di forzare il personale a continuare a lavorare per l'azienda
- lasciare libero il personale di abbandonare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa e di porre fine al contratto di lavoro secondo le regole stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro
- astenersi dal dare sostegno al traffico di esseri umani
- stabilire procedure per la raccolta e risoluzione delle segnalazioni provenienti dai nostri dipendenti in merito a problematiche di responsabilità sociale;
- garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzato con misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute, sia nel corso del lavoro che in seguito ad esso;
- garantire 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 ed affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza;
- garantire la fornitura di Dispositivi di Protezione Individuale volti a proteggere i lavoratori dai rischi residui connessi all'attività lavorativa che non è stato possibile eliminare alla fonte;
- prendere in considerazione tutti i rischi derivanti dal lavoro espletato da lavoratrici incinte/neomamme per ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza

- garantire al personale bagno pulito, accesso all'acqua potabile e locali salubri per l'eventuale consumo di cibo
- garantire al personale la possibilità di lasciare il lavoro in caso di serio imminente pericolo senza chiedere il permesso all'azienda
- riconoscere il diritto ai lavoratori alla contrattazione collettiva e alla libera associazione (compresa la nomina delle rappresentanze sindacali);
- garantire che i rappresentanti dei lavoratori non siano soggetti a discriminazioni;
- garantire di ostacolare forme di discriminazione in relazione all'assunzione, alla retribuzione, alla formazione, alla promozione, al licenziamento e/o al pensionamento;
- garantire al personale il diritto di seguire pratiche o esigenze legate alla razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, età, appartenenza sindacale o affiliazione politica;
- ostacolare comportamenti o gesti che sono sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento dei lavoratori;
- astenersi dal sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità;
- garantire che non avvenga il ricorso a punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale nei confronti dei lavoratori;
- rispettare l'orario di lavoro previsto dalle leggi, garantendo al personale almeno 1 giorno di riposo settimanale
- garantire la volontarietà del lavoro straordinario e la sua remunerazione maggiorata rispetto all'orario standard in accordo al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
- garantire che i salari e le indennità retributive siano erogati in forma comoda per la riscossione da parte del lavoratore e nell'applicazione totale delle norme previste dal Contratto Collettivo Nazionale di categoria;
- garantire che le buste paga siano chiare e comprensibili ai lavoratori;
- garantire che il salario pagato è sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un ulteriore guadagno discrezionale;
- garantire che le trattenute sul salario non sono a scopo disciplinare, se non nelle forme previste dal Contratto Collettivo nazionale di categoria;
- astenersi da accordi di sola manodopera, contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato
- dialogare in maniera aperta con tutte le parti interessate esterne ed interne, promuovendo tra i fornitori, gli appaltatori e sub-fornitori la diffusione e l'adozione dei principi di responsabilità sociale.
- A garanzia dell'impegno a perseguire le suddette direttive e a conformarsi ai requisiti della norma SA8000 la Direzione ha nominato un suo Rappresentante SA8000.
- Garantire che nessun lavoratore subisca ritorsioni o penalizzazioni in caso di reclami o segnalazioni, assicurando un processo di gestione imparziale, riservato e protetto, in linea con i requisiti dello standard SA8000.

Inoltre, nell'ottica di favorire il dialogo all'interno dell'ambiente di lavoro sui temi della responsabilità sociale, l'azienda assicura che tutti i lavoratori abbiano il diritto di rappresentanza permettendo ai sindacati di eleggere un proprio Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 che sarà parte attiva del sistema di responsabilità sociale partecipando a tutti i momenti fondamentali.

Sarà nostra cura, ed in maniera continuativa, stimolare, controllare e verificare l'impegno, del continuo rispetto e miglioramento dei principi stabiliti dalla norma SA8000, riferito ai ns. Fornitori e sub-Fornitori, incentivandoli ad individuare le parti più critiche ed a percorrere regolarmente percorsi migliorativi nella propria attività gestionale operativa.

La ns. organizzazione si assumerà il compito di motivare, coinvolgere e guidare tutto il proprio personale promuovendo la formazione a tutti i livelli, per migliorare la professionalità ed arricchire le conoscenze e la

gratificazione del personale stesso, affinché ognuno possa esprimere la massima potenzialità ed assumere un ruolo attivo e di elevata realizzazione.

Nell' intento di conseguire quanto sopra enunciato, la direzione si impegna ad assicurare e verificare periodicamente che la presente Politica sia documentata, resa operante, mantenuta attiva, riesaminata periodicamente, diffusa a tutto il personale e resa disponibile al pubblico.

Per quanto riguarda eventuali segnalazioni/reclami i lavoratori e le parti interessate possono usare i seguenti contatti:

tramite e-mail: segnalazioni@scgimpianti.it, pec: scgimpianti@pec.it, tel.: 081-8860531,

tramite l'Ente di certificazione per la SA8000 (TÜV Italia <https://tuvsud.segnalazioni.net/> Tel: +39 02 24130.1

(c/o TÜV Italia srl, Viale Fulvio Testi, 280/6 20126 Milano - Italy);

tramite l'Organismo di Accreditamento per la SA8000 (SAAS Social Accountability Accreditation Services - 15 West 44th Street, 6th Floor - New York - NY 10036 - tel: +1- 212-684-1414 - fax: 1-212-684-1515 - oppure per email: SAAS@SAASaccreditation.org).

Acerra, 27.02.2026

L'Amministratore Unico
Ing. Salvatore Scognamiglio

DOCUMENTO APPROVATO DALL'AMMINISTRATORE UNICO