

URBE VIGILANZA SPA si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2014. Credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, ha iniziato il percorso di adeguamento allo standard SA8000, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

L'azienda si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000.

L'azienda, operando in un ambiente sempre più competitivo e selettivo, ha riconosciuto nella responsabilità sociale il fattore strategico da perseguire per il:

- Rispetto dei diritti umani;
- Rispetto dei diritti dei lavoratori;
- La tutela contra lo sfruttamento dei minori;
- Le garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro.

Con questi obiettivi, l'alta direzione, ha definito una politica aziendale in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative in maniera tale da garantire che essa:

- Mantenga la certificazione del proprio Sistema di Gestione Etico Sociale in conformità alla norma SA 8000.
- Comprenda l'impegno dell'azienda a conformarsi a tutti i requisiti di responsabilità sociale della norma: lavoro infantile, lavoro forzato e obbligato, salute e sicurezza, liberty di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, procedure collettive, orario di lavoro e remunerazione;
- Comprenda l'impegno a conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti e a rispettare gli strumenti internazionali elencati nella Sezione II e la loro interpretazione;
- Comprenda l'impegno al miglioramento continuo;
- Sia effettivamente documentata, implementata, mantenuta attiva, comunicata e sia accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi gli amministratori, dirigenti, il management, i supervisori, e l'organico operativo, sia essa direttamente assunto, a contratto, o altrimenti rappresentante l'azienda;
- Sia disponibile al pubblico;
- Sia periodicamente revisionata;

Per il mantenimento di tali obiettivi si ritiene essenziale un coinvolgimento di tutto il personale ed una valorizzazione del suo ruolo in azienda, mediante attività di sensibilizzazione e formazione, oltre che il coinvolgimento diretto ed operativo.

Il sistema adottato è descritto nel Manuale e verrà attuato attraverso l'applicazione di Procedure ed istruzioni operative formali e documentate, in sintonia con la norma SA8000. Tali Procedure/Istruzioni consentiranno di:

- individuare con chiarezza le responsabilità di tutte le funzioni aziendali;
- tenere sotto controllo il processo di responsabilità sociale;
- individuare possibili non conformità di processo per studiare ed adottare azioni correttive e preventive al fine di migliorare i risultati aziendali.

Il vertice si impegna a mettere a disposizione tutte le risorse necessarie all'ottenimento degli obiettivi fissati ed a favorire il coinvolgimento di tutto il personale nel loro perseguimento.

La politica adottata è soggetta a revisione con cadenza annuale, nel corso del Riesame della Direzione ed in funzione dell'andamento dei risultati raggiunti che sono monitorati costantemente.

Il riesame non comporta necessariamente la modifica della Politica.

Particolare attenzione deve essere dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché possano partecipare attivamente alla realizzazione più completa del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

I lavoratori dell'azienda: il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione al sistema, si rende possibile grazie ai numerosi momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale sarà facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile.

I sindacati: la sensibilizzazione dei rappresentanti sindacali dei lavoratori sui temi della responsabilità sociale e in particolare della norma SA8000 suscita l'interesse delle organizzazioni sindacali di appartenenza, che sostengono il processo di adeguamento allo standard dell'azienda.

I clienti/consumatori: l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si concretizza nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.

Le istituzioni: l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello

svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000 nell'organigramma aziendale.

I lavoratori hanno eletto i propri rappresentanti SA8000 affinché mediassero fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale. Quest'ultima poi ha nominato il proprio rappresentante SA8000, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale si caratterizza per i seguenti momenti:

- Adeguatezza allo standard rispetto ai requisiti SA8000
 - **Lavoro infantile:** nell'organizzazione aziendale possono essere impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 16 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile; l'azienda non utilizza lavoratori che non abbiano compiuto il diciottesimo anno di età. L'azienda non ingaggia fornitori e sub fornitori che utilizzino lavoratori di età inferiore ai 16 anni.
 - **Lavoro obbligato:** tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
 - **Salute e sicurezza:** la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
 - **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
 - **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
 - **Procedure disciplinari:** è in vigore un codice disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propongono, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
 - **Orario di lavoro:** la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo.
 - **Retribuzione:** ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
- Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori: sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.
- Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.
- Adozione di un piano di comunicazione esterna per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.
- Comunicazione ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

Roma, 03.05.2023

LA DIREZIONE