	<p><i>POLITICA SCHEMI SA8000, 45001, 14001 E PdR 125:2022, CON VPSHR</i></p>	M02-PG02
		rev.05 del 27/01/2025
		Pag. 1 di 8

POLITICA AZIENDALE IN MERITO A RESPONSABILITÀ SOCIALE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, AMBIENTE E PARITÀ DI GENERE

Introduzione

Alma Roma S.r.l. ha scelto di estendere il proprio impegno verso le tematiche della sostenibilità sociale quale naturale conseguenza di un percorso da tempo intrapreso, finalizzato a promuovere una nuova cultura aziendale, capace di favorire il giusto equilibrio tra crescita economica, sostenibilità ambientale e responsabilità sociale.


L'Azienda intende caratterizzarsi come operatore eccellente negli ambiti della Responsabilità Sociale (RS), della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL), dell'Ambiente (AMB) e della Parità di Genere (PDG), consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale e ritenendolo un pilastro fondamentale per uno sviluppo sostenibile e per il successo a lungo termine.

Questa politica integrata, basata sugli schemi ISO 45001:2023, ISO 14001:2015, SA8000 e sulla PdR 125:2022, definisce l'impegno di Alma Roma verso una società più equa e inclusiva, promuovendo un ambiente di lavoro equo, sicuro e rispettoso.


Scopo e ambito di applicazione

Questa politica stabilisce un quadro di riferimento applicabile a tutti i livelli dell'organizzazione, inclusi dipendenti, collaboratori esterni, fornitori e chiunque operi per conto di Alma Roma, con lo scopo di perseguire i seguenti principi:

- Garantire la conformità: assicurare la conformità legislativa e a tutti i requisiti schemi ISO 45001:2023, ISO 14001:2015, SA8000 e sulla PdR 125:2022;
- Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo: mantenere un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo, dove tutti i dipendenti si sentano valorizzati e abbiano le stesse opportunità di crescita professionale;
- Promuovere un ambiente di lavoro salubre e sicuro:
 - mantenere un ambiente di lavoro tutelato dai rischi per salute e sicurezza, dove tutti i dipendenti si sentano al sicuro;
 - utilizzare di conseguenza mezzi e materiali che presentino caratteristiche conformi alla legislazione SSL vigente;
 - provvedere alla sicurezza nei luoghi di lavoro, cercando di eliminare i rischi sin dal momento in cui si valuta il sito produttivo, si investe in nuove attrezzature o si effettuano modifiche all'ambiente lavorativo;
 - promuovere e perseguire, in tutte le attività aziendali, il miglioramento delle prestazioni e dei risultati relativi alla SSL;
 - prevenire e correggere qualsiasi situazione pericolosa, promuovendo la loro segnalazione e implementando sistematicamente l'analisi delle cause e dei possibili rimedi;

	<p><i>POLITICA SCHEMI SA8000, 45001, 14001 E PdR 125:2022, CON VPSHR</i></p>	M02-PG02
		rev.05 del 27/01/2025
		Pag. 2 di 8

- diffondere all'interno dell'azienda, mediante una costante azione di sensibilizzazione, una cultura volta alla messa in atto di forme di comportamento corrette sotto il profilo della sicurezza;
 - sviluppare a tutti i livelli aziendali, mediante la formazione e l'informazione, le competenze professionali e l'impegno a operare nel rispetto delle procedure di prevenzione e protezione;
 - operare per il raggiungimento di una consapevolezza generalizzata che la responsabilità della SSL è affidata a tutti i lavoratori, ai vari livelli aziendali, ciascuno secondo le proprie competenze;
 - promuovere il coinvolgimento e la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti nei principali processi del Sistema di gestione, con particolare riguardo per la prevenzione in materia di sicurezza e il miglioramento continuo;
 - favorire la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, nei modi previsti dalle norme di legge e dal Sistema di gestione, in merito alla valutazione dei rischi, alle misure di prevenzione e protezione (utilizzando la gerarchia dei controlli), ai programmi di formazione, informazione e addestramento, al processo di comunicazione, alla preparazione e risposta alle emergenze;
 - coinvolgere le imprese fornitrici che operano per Alma Roma Srl nella tutela della salute e sicurezza sul lavoro, in particolare mediante la comunicazione della Politica e degli obiettivi, nonché la cooperazione e il coordinamento in ogni fase del rapporto contrattuale;
 - perseguire un ragionevole e costante incremento delle performance di sicurezza e dei conseguenti livelli di benessere fisico e intellettuale dei lavoratori, tramite una organizzazione del lavoro finalizzata allo scopo e la messa a disposizione di adeguate risorse economiche, umane e tecnologiche;
 - eseguire periodici audit e ispezioni sulla sicurezza, controllando le attività operative, la documentazione formativa e informativa, la valutazione dei rischi e i piani per la prevenzione e il miglioramento;
 - verificare in modo continuativo la gestione della sicurezza, attraverso l'analisi critica dei risultati conseguiti e la revisione dei principi sopra riportati e del Sistema di gestione.
- Promuovere un'economia sostenibile, attenta alle tematiche ambientali, attuando le seguenti attività:
- perseguire le opportunità ambientali e mitigare al contempo i rischi, monitorando e comunicando gli impatti, positivi e negativi, sull'ambiente, anche attraverso l'aggiornamento periodico e la pubblicazione della propria analisi ambientale;
 - promuovere l'uso efficiente delle risorse energetiche e la riduzione delle emissioni di gas serra, attraverso l'implementazione di tecnologie ad alta efficienza energetica e la promozione delle fonti rinnovabili;

	<p><i>POLITICA SCHEMI SA8000, 45001, 14001 E PdR 125:2022, CON VPSHR</i></p>	M02-PG02
		rev.05 del 27/01/2025
		Pag. 3 di 8


- ridurre al minimo l'impatto delle attività sull'ambiente, favorendo l'adozione, sin dalle fasi di progettazione, di una logica Life Cycle Assessment (LCA) (Valutazione del Ciclo di Vita) in tutti i processi, con particolare attenzione ai consumi idrici, ai rifiuti e alla prevenzione dell'inquinamento del suolo e dell'aria;
- incoraggiare e supportare i fornitori a migliorare le proprie performance, sostenendo la circular economy e promuovendo i principi di sostenibilità nelle scelte di approvvigionamento di beni, prodotti e servizi.
- Promuovere la parità di genere: Implementare misure concrete per raggiungere la parità di genere in tutti gli ambiti aziendali, dalla selezione del personale alle opportunità di carriera;
- Eliminare ogni forma di discriminazione: Adottare una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta.

Nel perseguire le finalità espresse in questa Politica, Alma Roma amplia la propria visione considerando e identificando le esigenze e le aspettative rilevanti delle parti interessate, anche attraverso la loro periodica consultazione (dipendenti, collaboratori, appaltatori, associazioni sindacali, istituzioni, cittadini, ecc.), assicurando la massima trasparenza e attenzione.

In particolare, Alma Roma agirà su tutti i livelli dell'organizzazione, considerando:

- I propri DIPENDENTI come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendone lo sviluppo professionale e personale, favorendo la crescita di una cultura responsabile sociale, attraverso la promozione di attività di informazione, formazione e aggiornamento anche in materia ambientale;
- I propri FORNITORI come partner, non solo per la realizzazione dei servizi ma, anche, per quanto riguarda la responsabilità sociale, la tutela della salute e sicurezza e dell'ambiente, promuovendo la selezione dei fornitori anche attraverso logiche di attenzione all'ambiente;
- I propri CLIENTI come elemento fondamentale del successo della società, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di responsabilità sociale e contribuendo alla diffusione dei valori SA8000.

Alma Roma afferma il proprio impegno formale di uniformarsi a tutti i requisiti posti dalle norme ISO 45001:2023, ISO 14001:2015, SA8000 e sulla PdR 125:2022, aderendo ai principi fondamentali che sono espressi nella presente politica. La stessa è orientata alla prevenzione degli infortuni e delle malattie sul lavoro, alla salvaguardia dell'Ambiente e all'attenzione ai temi sociali sottolineati dalla Responsabilità Sociale e dalla Parità di Genere, rappresentando la guida per il miglioramento continuo delle prestazioni e dei relativi Sistemi di gestione (anche attraverso la ricerca del costante aggiornamento delle tecnologie impiegate e delle migliori conoscenze a livello scientifico); costituisce inoltre il quadro di riferimento per la definizione e il riesame degli obiettivi degli schemi adottati da parte della Società.

	<p style="text-align: center;"><i>POLITICA SCHEMI SA8000, 45001, 14001 E PdR 125:2022, CON VPSHR</i></p>	M02-PG02
		rev.05 del 27/01/2025
		Pag. 4 di 8

Tali obiettivi tengono conto delle criticità riportate nei Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR SSL, Analisi dei rischi SA8000, Analisi Ambientale e Piano strategico per la Parità di Genere) e, come descritto nei Sistemi di Gestione, sono riportati nel Piano di miglioramento.

Leggi e norme di riferimento:

Le principali leggi e norme di riferimento, sulla base delle quali è stata redatta la presente politica, sono consultabili nel documento di sintesi “M01-PG16_Elenco norme e leggi applicabili SA8000-45001-14001”.

Gli schemi di riferimento per la presente Politica Integrata sono:

- ISO 45001:2023 Sistemi di gestione della Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro;
- ISO 14001:2015 Sistemi di gestione Ambientale;
- SA8000 Sistemi di gestione della Responsabilità Sociale;
- PdR 125:2022 Linee guida per i Sistemi di gestione della Parità di Genere.

Nella stesura della presente Politica sono stati tenuti in considerazione da parte di Alma Roma, su base volontaria, anche i VPSHR, che non sono uno schema di riferimento ma riprendono i principi legati a SSL e RS.

Principi fondamentali SA8000

Lavoro infantile e minorile:

Rifiuto dell’impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo produttivo

In particolare, l’organizzazione ha scelto di non utilizzare personale che ricada sotto la definizione di bambino o giovane lavoratore richiamata dalla legislazione nazionale o dalle convenzioni ILO, se più restrittive.

Al fine di prevenire l’utilizzo del lavoro infantile, Alma Roma ha provveduto alla redazione di una procedura denominata PRS-05 “Recupero dei bambini e promozione dell’educazione”, la quale prevede modalità operative da mettere in atto qualora si ravvisi l’utilizzo di lavoratori ricadenti nelle fattispecie previste dalle convenzioni ILO 138 e 182.


Lavoro forzato e obbligato

Rifiuto dell’impiego di lavoro forzato o obbligato

ALMA ROMA non utilizza e non ammette l’impiego di personale contro la propria volontà ed anzi, ricerca la motivazione delle persone soprattutto tramite il coinvolgimento nei progetti e nelle attività aziendali. L’assunzione ed i contratti di lavoro vengono effettuati in conformità alla legislazione ed ai vigenti contratti nazionali di categoria.

ALMA ROMA non ha mai richiesto, né chiederà, né da nessun lavoratore sono mai stati lasciati, depositi di denaro o copie originali di documenti di riconoscimento e/o espatrio.

La società assicura che non vengono applicate commissioni o costi relativi all’assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori impiegati

	<p><i>POLITICA SCHEMI SA8000, 45001, 14001 E PdR 125:2022, CON VPSHR</i></p>	M02-PG02
		rev.05 del 27/01/2025
		Pag. 5 di 8

Salute e sicurezza

Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro

Al fine di garantire un luogo sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali, ALMA ROMA si impegna in modo particolare per la Salute e la Sicurezza; proprio per questo, l'organizzazione ha certificato il proprio Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul lavoro, conformemente ai requisiti stabiliti dalla Norma UNI ISO 45001:2018.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva

ALMA ROMA rispetta pienamente la libertà del personale di adesione sindacale ed il diritto alla contrattazione collettiva in conformità alla legislazione vigente ed ai contratti di lavoro.

Per l'esercizio di tale diritto, ALMA ROMA mette a disposizione l'uso dei locali e concede ad ogni dipendente 13 ore annue retribuite per assemblee da tenersi fuori dall'orario di lavoro (CCNL). ALMA ROMA riconosce la possibilità dei propri dipendenti ad essere iscritti presso liste sindacali e garantisce che eventuali rappresentanti/iscritti non siano soggetti a discriminazione e possano comunicare con i propri iscritti all'interno del luogo di lavoro.

Discriminazione

Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione


La società, non intende adottare e supportare nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento in base a sesso, razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni, e si astiene dal sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità.

ALMA ROMA non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e in tutti gli alloggi e altre strutture messe a disposizione dall'organizzazione.

Il personale è selezionato e assunto in considerazione della specificità delle mansioni da ricoprire in base a parametri oggettivi quali livello e tipo di formazione, esperienza, competenze adeguate al profilo richiesto.

Procedure disciplinari

Diritto di tutto il personale a essere trattato con dignità e rispetto.

	<p><i>POLITICA SCHEMI SA8000, 45001, 14001 E PdR 125:2022, CON VPSHR</i></p>	M02-PG02
		rev.05 del 27/01/2025
		Pag. 6 di 8

Alma Roma non ammette l'impiego di pratiche disciplinari coercitive mentali o fisiche, violenze verbali o corporali. Per le norme disciplinari si attiene a quanto prescritto nel CCNL "Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza", accessibile a tutti i lavoratori.

Orario di lavoro

Diritto ad un orario di lavoro corretto.

L'orario è oggetto di esame tra le parti al momento dell'assunzione e per tipologia delle attività effettuate, viene esposto e reso pubblico mediante l'affissione in bacheca.

La settimana lavorativa è di max 40 ore, in linea con quanto prescritto dal CCNL. Le eventuali modifiche all'orario programmato, ferie, permessi, etc..., sono concordati con i lavoratori. Considerando la tipologia dei servizi erogati, gli stessi vengono erogati nell'arco delle 24 ore attraverso la predisposizione di turni, rispettando comunque le maggiorazioni e le successive ore di riposo previste dal CCNL applicato. Il lavoro straordinario viene richiesto, effettuato e remunerato in conformità alla legislazione vigente, al CCNL ed agli accordi integrativi aziendali.

Lo straordinario ha carattere di eccezionalità, per cause dovute ad assenza improvvisa di un lavoratore o ad accadimenti che richiedono interventi immediati; è garantito il monitoraggio dei dati.

Retribuzione

Diritto ad un salario dignitoso


Alma Roma garantisce una retribuzione regolare, conforme ai minimi retributivi espressi nel CCNL, proporzionata alla quantità e qualità del lavoro, comunque in grado di assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza dignitosa e per quanto possibile conforme alle personali aspettative di guadagno.

Tutte le indennità retributive sono indicate chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori nella busta paga personale. I lavoratori possono, nelle giornate del martedì mattina e del giovedì pomeriggio di ogni settimana, interagire con l'amministrazione personalmente e/o tramite il proprio Rappresentante SA8000, recandosi presso l'Area Amministrazione presso la sede legale dell'Azienda (o chiamando in orario di ufficio al numero di telefono 0832 891230 - digita 2 per Amministrazione) al fine di richiedere chiarimenti e/o contestare aspetti relativi alla propria retribuzione. I salari sono corrisposti esclusivamente in denaro e tramite bonifico bancario.

Alma Roma inoltre ha predisposto un sistema di incentivi e di sistemi premianti per i propri dipendenti, chiaramente definiti e diffusi presso tutti i lavoratori.

Principi volontari sulla sicurezza e i diritti umani (VPSHR)

Come già espresso pienamente nei precedenti paragrafi, Alma Roma si impegna al rispetto dei Diritti Umani di ognuno e, in particolare, nei confronti dei nostri dipendenti, delle comunità locali e dei partner commerciali.

	<p style="text-align: center;"><i>POLITICA SCHEMI SA8000, 45001, 14001 E PdR 125:2022, CON VPSHR</i></p>	M02-PG02
		rev.05 del 27/01/2025
		Pag. 7 di 8

Alma Roma monitora la propria conformità alle leggi in materia di Salute e sicurezza e non ricorre a nessuna forma di lavoro minorile, lavoro forzato o obbligato. Inoltre l'azienda promuove un ambiente di lavoro inclusivo, in cui non viene tollerata alcuna discriminazione illecita o molestie, sfruttamento e abuso o violenza.

Come già espresso in precedenza, la Società rispetta e sostiene il diritto dei lavoratori alla libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva.

Alma Roma inoltre partecipa attivamente alla vita della Comunità che la ospita, sostenendo le varie attività organizzate dalla stessa e/o dai suoi rappresentanti. Ne sono un esempio le varie sponsorizzazioni in ambito sportivo e i contributi volontari a sostegno di feste e manifestazioni del territorio.

Formazione e Informazione

La presente Politica ha anche il fine di comunicazione aziendale.

Per dargli la massima diffusione, il suddetto documento è esposto nelle bacheche aziendali, in modo che tutti siano consapevoli dei propri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e degli altri schemi qui considerati. Inoltre verrà svolta una formazione periodica sui temi qui trattati.

Per tutte le altre parti interessate, questo documento è reso disponibile sul sito internet aziendale insieme al Bilancio annuale SA8000.


È volontà di Alma Roma che la presente Politica sia comunicata in modo efficace e condivisa in modo trasparente con i clienti, i fornitori, i sub-fornitori e i subappaltatori.

Contatti per segnalazioni e reclami

Alma Roma Srl incoraggia tutti i dipendenti, fornitori, clienti e altre parti interessate a segnalare eventuali violazioni della presente politica o di altre normative aziendali. A tal fine, sono stati istituiti i seguenti canali di segnalazione:

- Su carta semplice e tramite il modulo predisposto "All. MRS - Procedura e modulo reclami e segnalazioni SA8000", in distribuzione presso gli uffici segreteria della sede legale e presso le sedi di commessa, consegnandolo:
 - o ai rappresentanti dei lavoratori SA8000 (RLSA8000) depositandolo nella CASSETTA RECLAMI presente presso la sede legale e presso le sedi di commessa (se si vuole rimanere anonimi), oppure recapitando il modulo personalmente o via email (rlsa8000_1@almaroma.it, rlsa8000_2@almaroma.it);
 - o alla Rappresentante della Direzione o al Responsabile Sistemi di Gestione via e-mail all'indirizzo compliance@almaroma.it;
- compilando, anche in forma anonima, una segnalazione whistleblowing attraverso la piattaforma "Trusty" accessibile dal sito di Alma Roma.

OPPURE, qualora sussista un evidente ostacolo al raggiungimento del risultato sperato, possono essere coinvolti direttamente sia l'Ente di Certificazione e sia i rispettivi Organismi di

	<p><i>POLITICA SCHEMI SA8000, 45001, 14001 E PdR 125:2022, CON VPSHR</i></p>	M02-PG02
		rev.05 del 27/01/2025
		Pag. 8 di 8

Accreditamento, inviando la relativa segnalazione agli indirizzi sotto indicati, elencati in ordine crescente di criticità della segnalazione stessa:

RINA SERVICE S.p.A. – Fax +39 010 5351943; e-mail: SA8000@rina.org.

SAAS – Ente di Accreditamento e Controllo (Social Accountability Accreditation Service) e-mail: saas@saasaccreditation.org.

A tal proposito, Alma Roma si astiene dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o in altro modo discriminare qualsiasi membro del personale per aver fornito informazioni riguardanti il rispetto dello standard SA 8000:2014.

A titolo esplicativo i Reclami possono riguardare:

- Casi di discriminazioni
- Casi di mobbing
- Situazioni pericolose per la salute e sicurezza
- Abusi nell'applicazione di procedure disciplinari
- Coercizioni o divieti ingiusti vari
- Violazione dei VPSHR

Vernole (LE), 27/01/2025

In fede,

Il Presidente del CdA,

DE CARLO Giorgio G.