



BUREAU
VERITAS

Bureau Veritas Certification

Bureau Veritas Certification Holding SAS

CERTIFICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE SA8000

Certificato Numero: IT307055

Rev: 1

Questo per certificare che:

C.C.C. COSTRUZIONI CIVILI CERASI S.P.A.

Via Flaminia, 888 - 00191 ROMA (RM) - Italy

È in possesso di un Sistema di Gestione adeguato ed efficace, che risulta conforme ai requisiti della Norma del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000.

SA 8000:2014

Campo di applicazione

Lo scopo della certificazione descritto dal presente certificato si riferisce alla responsabilizzazione e alla protezione di tutto il personale che fornisce prodotti o servizi a tale organizzazione all'indirizzo sopra indicato, compreso il personale impiegato dall'organizzazione stessa per le seguenti attività:

Costruzione, ristrutturazione e manutenzione di edifici civili. Restauro di beni immobili sottoposti a tutela. Installazione e manutenzione di impianti tecnologici.

Data della certificazione iniziale:

10-Giugno-2021

Il presente certificato è valido fino al:

09-Giugno-2024

L'audit di certificazione è stato eseguito e supervisionato da:

551110

Numero ID SA8000 Lead Auditor BV

Luogo e data:

Italy, 10-Giugno-2021

Per e in nome di Bureau Veritas
Certification Holding SAS



SA 8000

Disclaimer – Signature is not mandatory as it is
Electronically generated certificate

Philippe Jeanmart
President and Managing Director

Nota: Il mancato rispetto delle condizioni specificate nell'apposito Contratto di Certificazione può rendere il presente Certificato non valido.

Social Accountability International e le altre parti interessate del processo SA8000 riconoscono solo i certificati SA8000 emessi da Enti di Certificazione qualificati e accreditati dal SAAS e non riconoscono la validità dei certificati SA8000 emessi da organizzazioni non accreditate o da organizzazioni accreditate da qualsiasi entità diversa da SAAS. Inoltre, tutti i certificati SA8000 devono contenere l'indirizzo del sito web SAAS (www.saasaccreditation.org/certification) dove le parti interessate possono confermare la validità di un certificato SA8000 accreditato.

Questo certificato è emesso da SAAS Accredited Unit: Bureau Veritas Certification Holding SAS Le Triangle de l'Arche, 8, cours du Triangle - CS 90096 92937 Paris la Defense Cedex – France



COSTRUZIONI CIVILI CERASI

Società per Azioni

28 gennaio 2021

Prot. n.

00191 ROMA,
VIA FLAMINIA, 888 - TEL. +39 06 3330130 - FAX +39 06 3331206
e-mail: infoccc@cerasispa.it Pec: cerasispa@cerpos.it
www.cerasispa.it

Politica per la Responsabilità Sociale

La **C.C.C. COSTRUZIONI CIVILI CERASI SPA** attribuisce importanza fondamentale allo sviluppo e al mantenimento di un ambiente di lavoro socialmente responsabile al fine di favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti, nel rispetto dei diritti umani, delle leggi locali e internazionali.

E' ferma convinzione della Direzione aziendale perseguire una corretta e trasparente gestione del "patrimonio umano" e sensibilizzare i dipendenti e tutte le parti interessate al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella Norma SA8000:2014 (Social Accountability).

La Norma SA8000:2014 è una norma internazionale, basata sui principi delle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dell'Infanzia e della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani.

La **C.C.C. COSTRUZIONI CIVILI CERASI SPA** si impegna a rispettare i requisiti fondamentali della SA8000:2014 e a promuovere azioni di sensibilizzazione nei confronti delle parti interessate.

LAVORO INFANTILE

"Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a 15 anni di età"
(Convenzione ILO 138 e Raccomandazione ILO 146)

No all'impiego di lavoro infantile e minorile in genere.

Nella nostra Azienda è proibito l'impiego di bambini, anche nel rispetto dei limiti di età consentiti dalle leggi nazionali.

E' altresì proibito l'impiego di persone di età inferiore a 18 anni, in quanto il lavoro distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare.

L'Azienda promuove azioni di prevenzione nei confronti dei propri fornitori, clienti e altre parti interessate.



LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

“Ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o è richiesto come forma di pagamento di un debito”

(Convenzioni ILO 29 e ILO 105)

La nostra Azienda non utilizza, e nemmeno sostiene, il lavoro forzato o obbligato.

Rifiuta in modo categorico il traffico di esseri umani e qualsiasi forma di lavoro illecito.

E' vietato richiedere al personale di lasciare “depositi” in denaro o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'Azienda.

Prima dell'assunzione il lavoratore viene informato in forma chiara ed esaustiva dei termini e delle condizioni di lavoro.

L'Azienda garantisce a tutto il personale il diritto di lasciare i luoghi di lavoro al completamento della giornata lavorativa standard, nonché la libertà di porre fine al contratto di lavoro, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole.

L'Azienda promuove azioni di prevenzione affinché tali condizioni vengano rispettate dai propri fornitori, clienti e altre parti interessate.

SALUTE E SICUREZZA

Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro

(Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164)

L'Azienda:

- garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre e adotta le misure adeguate per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, riducendo, per quanto sia ragionevolmente possibile, le cause di tutti i rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro;
- garantisce che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di Salute e Sicurezza e che tale formazione sia erogata per il personale neo-assunto;
- assicura la fornitura dei Dispositivi di Protezione Individuale atti ad evitare potenziali rischi alla salute e sicurezza;
- in caso di infortunio sul lavoro, l'Azienda fornisce il primo soccorso e assiste il lavoratore finché non riceve le cure mediche;
- garantisce a tutto il personale libero accesso a bagni puliti e acqua potabile e, ove necessario, mette a disposizione del personale luoghi idonei alla consumazione dei pasti e/o locali e attrezzature idonei alla conservazione degli alimenti;
- ha valutato tutti i rischi derivanti dal lavoro espletato da lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento, promuovendo tutte le azioni necessarie a ridurre o rimuovere qualsiasi rischio legato alla loro salute e sicurezza legati alla mansione lavorativa.



LIBERTÀ' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

“I lavoratori e i datori di lavoro hanno il diritto, senza alcuna distinzione e senza autorizzazione preventiva, di costituire delle organizzazioni di loro scelta, nonché di divenire membri di queste organizzazioni, alla sola condizione di osservare gli statuti di queste ultime” (Convenzione ILO 87).

“I lavoratori devono beneficiare di un’adeguata protezione contro tutti gli atti di discriminazione tendenti a compromettere la libertà sindacale in materia di impiego” (Convenzione ILO 98).

L’Azienda:

- informa efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a propria scelta;
- rispetta il diritto di tutto il personale di formare ed aderire a sindacati di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva;
- non interferisce in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle organizzazioni dei lavoratori o di contrattazione collettiva;
- nelle situazioni in cui il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva sia limitato dalla legge, facilita mezzi analoghi di libera e indipendente associazione e di contrattazione per tutto il personale
- garantisce che i rappresentanti del personale ed il personale stesso non siano soggetti a discriminazioni vessazioni, intimidazioni o ritorsioni per il fatto di essere membro del sindacato o di partecipare alle attività sindacali.
- assicura che i rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro.

DISCRIMINAZIONE

“Ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il colore, il sesso, la religione, l’opinione politica, la discendenza nazionale o l’origine sociale, che ha per effetto di negare o di alterare l’uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d’impiego o di professione” (Convenzione ILO 111).

L’Azienda:

- seleziona i lavoratori in base a competenza e capacità;
- tratta tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendo loro pari possibilità e condizioni;
- non interferisce con l’esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni, connessi a etnia, ceto, età, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, affiliazione politica o altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione;
- non permette comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, offensivi o volti allo sfruttamento, sia nel luogo di lavoro che in altri locali forniti dall’Azienda per l’utilizzo da parte del personale;



- informa i dipendenti sui metodi per la segnalazione di eventuali reclami riguardanti le discriminazioni.

PRATICHE DISCIPLINARI

L'Azienda:

- tratta tutti lavoratori con dignità e rispetto;
- non utilizza né tantomeno dà sostegno all'utilizzo pratiche disciplinari inusuali e/o corporali, coercizione mentale o fisica e abuso verbali;
- rigetta totalmente l'uso di provvedimenti disciplinari contrari alla integrità mentale, emotiva e fisica dei lavoratori;
- applica solo ed esclusivamente le misure disciplinari conformi alle disposizioni legislative vigenti;
- monitora e contrasta l'eventuale verificarsi di comportamenti riconducibili al c.d. "mobbing", così come alle manifestazioni di fenomeni di "molestie sessuali", ossia pressioni e condizionamenti psicologici con allusioni verbale o gestuali;
- I lavoratori sono a conoscenza della politica dell'Azienda riguardo alla disciplina, ai loro diritti nei confronti della direzione e alle relative procedure per presentare reclamo.

ORARIO DI LAVORO

Convenzione ILO 1 e Raccomandazione 116.

L'Azienda:

- rispetta il monte ore previsto dal contratto di categoria;
- lo straordinario, quando necessario, viene ricompensato in modo idoneo;
- assicura almeno un giorno libero alla settimana.

RETRIBUZIONE

L'Azienda:

- garantisce che il salario pagato per una settimana lavorativa regolare corrisponda sempre ai minimi retributivi legali o settoriali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale;
- garantisce che salari e indennità retributive sono erogati in piena conformità alle leggi vigenti e che la remunerazione è elargita nella modalità concordata con il dipendente; in nessun caso la corresponsione dei salari e delle indennità possono essere ritardati o limitati con metodi quali voucher, coupon o pagherò cambiari.



- garantisce che le trattenute sul salario non sono dovute a scopi disciplinari, e che la composizione dei salari e delle indennità retributive è indicata chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori;
- garantisce il non ricorso ad accordi contrattuali di sola manodopera, di falso apprendistato o a contratti a termine consecutivi posti in essere al solo scopo di eludere le vigenti norme in materia di lavoro e sicurezza sociale;
- assicura l'assenza di condizioni che possano pregiudicare il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta.

L'Amministratore Unico

Dott. Giovanni Antonio Cocco