

## La Politica Aziendale

La Co.Sve.Ga S.r.l. è nata nel 2000 per gestire prevalentemente l'attività di manutenzione ordinaria del verde pubblico, negli anni ha esteso le proprie attività fino ad essere impegnata, oggi, nella progettazione ed erogazione di servizi di *igiene urbana e manutenzione del territorio*.

Tutte le attività vengono svolte nell'ottica del *miglioramento continuo*, impegnandosi a rispettare le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme di settore, il D.Lgs 81/08 in materia di sicurezza sul lavoro, i principi dei regolamenti e documenti internazionali (Convenzioni ILO, ONU, Dichiarazioni Universali, Patti internazionali, Convenzioni e principi guida della Nazioni Unite inerenti i Diritti Umani), gli altri requisiti e normative volontarie ai quali aderisce ai fini della gestione della qualità (UNI EN ISO 9001), l'ambiente (UNI EN ISO 14001), la sicurezza (OHSAS 18001) e la responsabilità sociale (SA 8000).

### *La nostra Vision*

*Il nostro impegno è diretto a costruire insieme l'azienda del futuro, in cui coesistono attenzione per l'ambiente, rispetto delle persone e orientamento all'innovazione e al miglioramento continuo; un'azienda in cui tutti operano in sicurezza, animati da un forte senso di responsabilità e appartenenza e vedono riconosciuto e valorizzato il proprio contributo, garanzia di un servizio di qualità, rispettoso dell'ambiente e del territorio*

Nello specifico i **nostri obiettivi concreti** sono:

- garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, libero accesso a bagni puliti e acqua potabile e adottare misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro, si impegna altresì ad eliminare, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, tenendo presenti lo stato delle conoscenze prevalenti del settore ed ogni specifico rischio, se questo non può essere ridotto fornire adeguati dpi e, in caso di infortunio, fornire il primo soccorso; assicurare a tutto il personale una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza, incluse istruzioni sul luogo di lavoro e istruzioni specifiche per la mansione svolta;
- perseguire *la massima prevenzione dell'inquinamento* e la tutela delle risorse naturali, individuando aspetti e impatti ambientali secondo l'approccio basato sull'analisi del ciclo di vita;
- *individuare e soddisfare le esigenze e aspettative* di tutte le parti interessate interne ed esterne rilevanti per l'organizzazione; sviluppare ed estendere i processi di informazione e comunicazione, promuovendo il dialogo e il coinvolgimento delle stesse nella conformità allo standard SA8000 in un rapporto di scambio reciproco per assicurare trasparenza e chiarezza dei rapporti; riconoscendo la possibilità per le stesse di presentare eventuali reclami direttamente a: Social Accountability Accreditation Services (SAAS) all'indirizzo email: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org);
- *formare in maniera adeguata il personale* rendendolo consapevole dell'importanza del proprio ruolo nel rispetto della politica definita, sviluppare e accrescere le loro competenze e professionalità attraverso adeguati strumenti di comunicazione;
- selezionare i fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori, sulla base della loro *capacità a fornire beni e servizi conformi* ai requisiti dal sistema integrato e applicare la necessaria diligenza nel verificare la conformità allo Standard SA8000 e i rischi significativi di mancato rispetto dei requisiti;
- garantire *la tutela dei diritti dei lavoratori*, impegnandoci a:



- non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile od esporre giovani lavoratori a situazione rischiose o nocive sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro;
- non ricorrere né dare sostegno, specialmente tramite enti che forniscono manodopera, alla tratta di esseri umani, all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni, come definito dalla convenzione ILO 29, non trattenere documenti e non richiedere denaro o altre proprietà o trattenere parti di salario al personale in cambio di lavoro o al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per l'azienda; riconoscere al personale il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard e di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro;
- rispettare il diritto dei lavoratori di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con l'organizzazione; informare efficacemente il personale del fatto che esso può liberamente aderire a qualsiasi organizzazione dei lavoratori di propria scelta, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'organizzazione; non interferire in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva; garantire che i membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione;
- contrastare ogni forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, che siano legate a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione;
- trattare tutto il personale con dignità e rispetto, rifiutando l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale trattamenti duri o inumani nei confronti del personale;
- rispettare le leggi vigenti, la contrattazione collettiva e gli standard di settore in materia di orario di lavoro; rispettare il diritto del personale ad un salario dignitoso, e garantire che la retribuzione pagata corrisponda sempre agli standard legali o agli standard minimi di settore o al contratto collettivo;
- fornire competenze adeguate sui requisiti della SA8000 a tutto il personale, nel linguaggio e la forma ritenuti più idonei, verificandone l'effettiva comprensione.

Gli impegni contenuti nella presente Politica vengono tradotti in obiettivi, traguardi e indicatori diffusi all'interno dell'azienda e monitorati con un approccio metodologico incentrato sulla raccolta sistematica dei dati e sulla loro puntuale analisi.

Al fine di conseguire la *condivisione degli intenti* e perseguire il *miglioramento continuo dei risultati*, la presente Politica aziendale viene elaborata in una forma e linguaggio comprensibile, accessibile a tutte le parti interessate interne ed esterne, riesaminata almeno annualmente e se necessario aggiornata per garantirne l'efficacia e la continua idoneità alla realtà aziendale.

*FrancaVilla al Mare, Rev. 13 del 31.10.2019*

*Il Direttore Generale*  
(Massimo Galasso)

*Amministratore Unico*  
( Francesco Di Maio)

CO.SVEGA S.p.A.  
P. Di Maio  
66023 FrancaVilla al Mare (Ch)  
Partita Iva e C.F. 01927480697