

## Sac Mobilità S.r.l.

A tutte le parti interessate,

Con la presente abbiamo il piacere di portarvi a conoscenza delle importanti iniziative intraprese dalla nostra azienda, a dimostrazione dell'impegno da noi profuso nel soddisfare le richieste ed i requisiti dei Committenti e degli Utenti, nonché ai fini del miglioramento continuo del servizio offerto.

L'Organizzazione ha conseguito e mantenuto negli ultimi anni diverse Certificazioni: Qualità, Ambiente, Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, Anticorruzione.

La **SAC Mobilità S.r.l.** alla fine del 2021 ha deciso di certificarsi sulla base della norma SA 8000, sulla responsabilità sociale ed etica, per dare la massima trasparenza al proprio modo di agire verso i dipendenti, i fornitori, i clienti e tutte le istituzioni e le persone con le quali si rapporta e per impegnarsi a migliorare sempre più il contesto in cui opera.

La Certificazione SA 8000 in particolare contribuisce a realizzare tale iniziativa per mezzo di audit periodici a cui la nostra azienda viene sottoposta da parte dell'Ente di Certificazione, che ha il compito di verificare il rispetto della norma anche attraverso interviste al personale.

### **CODICE ETICO AZIENDALE**

Per aiutarci a seguire i valori e i principi che ci siamo posti, abbiamo deciso di darci un "Codice Etico" a cui tutti i dipendenti che sono parte integrante della società debbono attenersi.

#### **RISPETTO**

Non è ammesso nessun tipo di discriminazione (età, razza, sesso, religione, opinioni politiche, handicap fisici, nazionalità, condizioni sociali). Tutto il personale della nostra azienda deve attenersi al rispetto reciproco, alla buona educazione nei modi e nei linguaggi.

#### **ONESTÀ**

L'onestà deve essere l'elemento essenziale di tutte le attività aziendali. La nostra azienda si impegna a rispettare tutte le leggi, i codici, le normative, le direttive nazionali ed internazionali. Nessun obiettivo aziendale può essere perseguito e realizzato in violazione delle leggi.

#### **TRASPARENZA**

La nostra azienda deve garantire una informazione completa e trasparente ai propri dipendenti, collaboratori ed alle altre parti interessate per quanto riguarda le proprie linee aziendali.

#### **RISERVATEZZA**

Tutti i nostri dipendenti e collaboratori devono mantenere la più assoluta riservatezza su dati ed informazioni di cui vengono a conoscenza nell'espletamento delle proprie mansioni.

#### **SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

Tutti i nostri dipendenti e collaboratori devono mantenere in ogni circostanza un comportamento di massima attenzione per salvaguardare la propria sicurezza e quella di chi sta accanto, attenendosi alle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di tutela dell'ambiente.

#### **RELAZIONI SINDACALI**

La nostra azienda si impegna a favorire buoni e continuativi rapporti con le organizzazioni sindacali e di tutela dei lavoratori, al fine di salvaguardare al meglio i diritti dei lavoratori.

#### **CONCORRENZA LEALE**

## Sac Mobilità S.r.l.

La nostra azienda nei rapporti con le imprese concorrenti si ispira al principio della concorrenza leale.

### RECLAMI

I reclami che intendete rivolgere alla Società, ma anche semplici segnalazioni o suggerimenti che riguardano i punti della Norma SA 8000, possono essere anonimi e possono essere inviati indifferentemente in azienda all'attenzione del RSGI (Responsabile Sistema Gestione Integrato), del RLSA (Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale) o del RLS, all'Ente di Certificazione RINA S.p.A. e all'Organismo di Accreditamento.

Con riferimento ai reclami presentati a **SAC Mobilità S.r.l.**, le modalità possono essere le seguenti:

Per iscritto: avete a vostra disposizione dei moduli per i reclami, sarà cura del RSGI raccogliere periodicamente tali segnalazioni.

Per posta: i documenti possono essere inviati all'indirizzo di **SAC Mobilità S.r.l.**, Via delle Cinque Miglia n. 19, 00042 Anzio (RM), all'attenzione del RSGI, Daniela Leonangeli, o del RLS, Rodolfo Atturo.

Se il reclamo / segnalazione riguarda il RLSA, può essere indirizzato all'attenzione del RLS Lorella Leonangeli.

E-Mail: Le comunicazioni e-mail debbono essere inviate all'indirizzo [sa8000sacmobilita@libero.it](mailto:sa8000sacmobilita@libero.it).

Se il reclamo / segnalazione riguarda il RLSA, può essere indirizzato al RLS (e-mail [lorella@gioiabus.it](mailto:lorella@gioiabus.it)).

Comunicazioni verbali: nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche) il RSGI o il RLSA ha il dovere di mantenere l'anonimato del lavoratore, qualora richiesto. Se il reclamo / segnalazione riguarda il RLSA, può essere comunicato, anche verbalmente, al RLS.

SAC Mobilità S.r.l. garantisce la tutela dei segnalanti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il Responsabile Gestione Responsabilità Sociale in collaborazione con la Direzione ha il compito di valutare i reclami/segnalazioni e se necessario attivare le opportune iniziative per la loro risoluzione.

Le eventuali azioni messe in atto dall'azienda in seguito alle segnalazioni/reclami ricevuti saranno rese note attraverso riunioni e/o circolari e/o diffusione di rapporti.

I tempi di gestione delle segnalazioni pervenute, indipendentemente dalle modalità di inoltro, saranno di circa 60 giorni dal ricevimento.

Con riferimento ai reclami presentati all'Ente di Certificazione o all'Organismo di Accreditamento, si possono utilizzare i seguenti riferimenti:

### Ente di Certificazione RINA Services S.P.A.

Reclami e segnalazioni devono essere presentati a RINA Services via e-mail al seguente indirizzo di posta elettronica: [crt.accreditation@rina.org](mailto:crt.accreditation@rina.org)

Le comunicazioni relative a reclami devono includere, oltre ai riferimenti e contatti del reclamante, tutti i dati necessari per permettere a RINA Services di identificare l'attività concernente il reclamo stesso. Comunicazioni relative a segnalazioni devono contenere, oltre ai riferimenti e contatti del segnalante, le informazioni necessarie all'identificazione dell'organizzazione certificata e riferimento al prodotto/servizio oggetto della segnalazione. RINA Services provvederà a confermare la corretta ricezione del reclamo o della segnalazione. Il reclamo o segnalazione sarà quindi analizzato per identificarne e risolverne le cause nella maniera più efficace possibile, con tempi dipendenti alla azione prevista. Al termine della analisi e al

## **Sac Mobilità S.r.l.**

completamento dell'azione correttiva eventualmente prevista, RINA Services produrrà appropriata comunicazione al reclamante o segnalante.

### **Organismo di Accreditamento**

#### **SAAS**

#### **Social Accountability Accreditation Services**

15 West 44th Street, 6th Floor

New York, NY 10036

Phone: +1-212-684-1414

Fax: +1-212-684-1515

e-mail: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)

## Sac Mobilità S.r.l.

### I REQUISITI DELLA NORMA SA 8000

Punti Norma	Impegni aziendali	Cosa bisogna fare se...
<b>LAVORO INFANTILE</b>	L'azienda non usufruisce o favorisce il lavoro infantile (bambini di età inferiore ai sedici anni) e non impiega personale che non abbia assolto agli obblighi scolastici	Se si vedono bambini lavorare bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura segnalazioni
<b>LAVORO FORZATO E OBBLIGATO</b>	L'azienda non usufruisce né favorisce l'utilizzo di lavoro forzato e non richiede al personale di depositare somme di denaro e/o documenti di identità o qualsiasi altra forma di garanzia presso l'azienda.	Se si lavora o si vedono delle persone lavorare sotto minaccia di punizione bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura segnalazioni
<b>SALUTE E SICUREZZA</b>	L'azienda si impegna a fornire ai propri dipendenti un addestramento periodico sulla sicurezza e si impegna affinché i dispositivi di protezione individuale siano sempre disponibili ed utilizzati	La carenza di istruzione periodica sulla sicurezza e l'assenza di dispositivi di protezione individuale, deve essere denunciata utilizzando la procedura segnalazioni
<b>LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</b>	L'azienda garantisce ai dipendenti il diritto di dare vita o di iscriversi a sindacati di propria scelta e di condurre contrattazioni collettive. L'azienda garantisce l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro, mettendo a disposizione spazi per eventuali riunioni	Se si verifica che i rappresentanti del personale sono soggetti a qualche discriminazione e non possono comunicare liberamente con i propri associati sul posto di lavoro, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura segnalazioni
<b>DISCRIMINAZIONE</b>	La nostra azienda non attua né favorisce alcun tipo di discriminazione. Viene rispettato il diritto del personale di conservare credenze o pratiche religiose, o di soddisfare esigenze relative a razza, ceto sociale, età, nazionalità, religione, disabilità, sesso, preferenze sessuali, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza a sindacati, affiliazione o pensiero politico. Sono vietati comportamenti, gesti, linguaggio o contatti fisici molesti, minacciosi o coercitivi	Se si è oggetto o si è spettatori di atti di discriminazione, se si è oggetto o si è spettatori di insulti, minacce, comportamenti violenti, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura segnalazioni
<b>PRATICHE DISCIPLINARI</b>	L'azienda non attua né favorisce la pratica di punizioni di alcun tipo, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi fanno riferimento alla legge	Se si è oggetto o si è spettatori di punizioni, di insulti o di violenze anche mentali, se si è oggetto o si è spettatori di pratiche disciplinari contrarie alla dignità ed al rispetto della persona bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura segnalazioni
<b>ORARIO DI LAVORO</b>	L'azienda applica le prescrizioni del Contratto di categoria. Il lavoro straordinario viene richiesto solo su adesione volontaria da parte del lavoratore ed è sempre pagato in misura maggiore rispetto alla normale retribuzione	Se lo stipendio che si prende non corrisponde a quanto stabilito dalla legge bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami

In aggiunta ai principi sopra enunciati la nostra azienda si impegna per mettere in pratica i requisiti richiesti dalla Norma SA 8000.

Vi ringraziamo per il tempo dedicatoci.

La Direzione