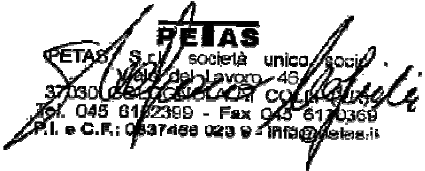


ALLEGATO AL MANUALE DEL SISTEMA DI GESTIONE

- POLITICA AZIENDALE -

Indice di revisione	Data di emissione	Motivo della revisione	Approvazione da parte dell'alta direzione
00	09.01.2012	Prima emissione	
01	15.12.2014	Implementazione per l'adeguamento allo standard SA8000	
02	31.01.2018	Adeguamento all'edizione 2015 dello standard ISO 9001	
03	31.01.2020	Adeguamento per la transizione allo standard ISO 45001	 <p>PETAS PETAS S.r.l. società unico socio Via del Lavoro 45 37030 Casalecchio di Sopra (MO) Italia Tel. 045 6172389 - Fax 045 6170369 P.I. e C.F.: 0637488029 e info@petas.it</p>

"LA POLITICA DELLA QUALITÀ"

La direzione della PETAS S.r.l. ha sempre perseguito una politica per la qualità volta al soddisfacimento delle esigenze del cliente e al miglioramento delle proprie prestazioni, sia in termini di efficacia operativa che in termini di efficienza organizzativa ed economica.

A tal fine la direzione ha individuato i seguenti aspetti come capisaldi della propria politica della qualità:

- *l'impegno a soddisfare i requisiti applicabili e la disponibilità a rispondere tempestivamente e con efficacia a ogni esigenza espressa dal cliente;*
- *la costante ricerca di affidabilità tecnica delle proprie attività garantendo la disponibilità di persone e risorse tecniche per l'esecuzione dei servizi;*
- *l'impegno a completare i lavori in modo corretto e tecnicamente adeguato a quanto concordato contrattualmente;*
- *la volontà di migliorare tutti gli aspetti operativi;*
- *la volontà di instaurare un clima di collaborazione tra coloro che operano per l'impresa;*
- *la selezione e qualifica dei fornitori volta a privilegiare rapporti consolidati al fine di garantire la capacità tecnica e la professionalità degli stessi;*
- *l'impegno a migliorare costantemente il coordinamento e i flussi informativi tra le varie aree aziendali.*

"LA POLITICA DI PREVENZIONE E PROTEZIONE AMBIENTALE"

La **PETAS S.r.l.** vuole contribuire alla crescita del benessere della collettività attraverso la gestione equilibrata dell'ambiente per garantire lo sviluppo sostenibile a tutela delle generazioni future.

La *Politica Ambientale della PETAS S.r.l.* si fonda su un insieme coerente di principi ai quali ogni obiettivo, azione e traguardo nel campo della gestione ambientale deve fare riferimento.

Rispetto delle disposizioni legislative in materia ambientale

Garantire il rispetto delle disposizioni legislative e di altro tipo in materia ambientale tramite l'accesso, l'identificazione, la valutazione e la sorveglianza di ogni nuovo provvedimento.

Miglioramento continuo delle prestazioni ambientali

Migliorare di anno in anno i risultati della gestione ambientale delle proprie attività e servizi nel rispetto della *Politica Ambientale*.

Prevenzione ambientale

Prevenire, eliminare e, nel caso ciò si riveli impossibile, ridurre l'inquinamento e l'uso delle risorse naturali, tenendo conto delle migliori tecnologie disponibili economicamente praticabili.

Cultura ambientale e crescita professionale

Sviluppare ad ogni livello il senso di responsabilità verso l'ambiente attraverso un'adeguata conoscenza degli aspetti ambientali con iniziative di informazione, formazione ed addestramento commisurate all'impegno di ognuno nell'Organizzazione. A tal fine la Direzione di **PETAS S.r.l.** si impegna formalmente affinché la *Politica Ambientale* sia compresa, attuata e sostenuta da tutti i collaboratori.

Diffusione dei principi ambientali

Diffondere all'interno ed all'esterno dell'organizzazione, con particolare riguardo per i fornitori che lavorano per conto dell'impresa, i principi della *Politica Ambientale* nonché i risultati raggiunti in una logica di trasparenza e di dialogo, incoraggiando l'impegno generale a non inquinare.

Collaborazione con le parti interessate

Collaborare con tutte le parti interessate nel rispetto delle politiche di governo del territorio per favorire il dialogo, la trasparenza e la compartecipazione nei luoghi più idonei e per fornire un contributo commisurato al proprio ruolo e alle proprie prerogative.

Gestione degli effetti ambientali

- *Sorvegliare e, ove possibile, ridurre le emissioni atmosferiche provenienti da fonti fisse e mobili presenti nel quotidiano operare dell'azienda;*
- *controllare la produzione e lo smaltimento di rifiuti e reflui liquidi cercando, ove possibile, di ridurre le quantità e la pericolosità;*
- *analizzare e ottimizzare i consumi di energia e di acqua;*
- *promuovere corretti comportamenti ambientali presso i clienti.*

Sistemi di gestione

Monitorare e migliorare gli impatti sull'ambiente delle proprie attività mediante l'adozione di un Sistema di Gestione Ambientale.

Nuovi progetti

Assicurare la valutazione preventiva degli aspetti ambientali in tutte le attività adottando, laddove possibile, le soluzioni operative a minore impatto ambientale.

La Direzione si impegna a diffondere, attuare, mantenere attiva e riesaminare periodicamente la presente Politica Ambientale sulla base dell'evoluzione del contesto ambientale, socio-economico e istituzionale.

“LA POLITICA PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO”

PETAS S.r.l., consapevole della centralità del tema della salute e sicurezza dei lavoratori nello svolgimento di tutte le attività sotto il suo controllo, si impegna a perseguire obiettivi di continuo miglioramento in tale ambito.

A tal fine garantisce la disponibilità di adeguate risorse umane, strumentali ed economiche necessarie a tradurre questo impegno in un concreto obiettivo strategico, trasversale e aggiuntivo rispetto alle finalità generali dell'organizzazione.

L'organizzazione garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro, inclusi i cantieri temporanei e mobili.

L'organizzazione svolge la propria attività in condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati un'adeguata prevenzione infortunistica e un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

L'organizzazione si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e subappaltatori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti.

L'organizzazione si impegna inoltre a:

- rispettare la legislazione e tutti gli accordi nazionali applicabili in merito alla salute e sicurezza sul lavoro;
- perseguire il continuo miglioramento delle prestazioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito di tutte le attività e tutti gli ambienti (sede aziendale e cantieri temporanei e mobili) dell'organizzazione;
- implementare, attuare e mantenere attivo un sistema di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro conforme allo standard ISO 45001;
- progettare e implementare le attività e i processi produttivi con criteri in grado di prevenire possibili eventi accidentali e salvaguardare la salute e sicurezza dei lavoratori, adottando a tal fine le migliori tecniche e tecnologie disponibili sul mercato;
- porre i lavoratori nelle migliori condizioni per svolgere in sicurezza i compiti assegnati anche attraverso la loro formazione, informazione e sensibilizzazione, con particolare riguardo per le

problematiche dell'alcoldipendenza e dalla tossicodipendenza;

- instaurare e mantenere attivo un dialogo improntato alla collaborazione con tutte le parte Interessate al fine di rendere trasparente la posizione dell'organizzazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

- gestire in maniera specifica l'attività, che costituisce il cuore dei processi aziendali, svolta nell'ambito dei cantieri temporanei e mobili

- a. procedendo a un effettivo coordinamento con i diversi soggetti eventualmente operanti nei cantieri in cui svolge la propria attività l'organizzazione;
- b. avendo cura di predisporre misure di prevenzione e protezione specifiche per i diversi cantieri attivi;
- c. prevedendo e attuando controlli sistematici, effettivi e sostanziali su organizzazione, attrezzature e risorse umane dei singoli cantieri;
- d. definendo una procedura di controllo degli eventuali subappaltatori dell'organizzazione al fine di garantire che anche questi ultimi rispettino gli obblighi normativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

“LA NOSTRA POLITICA CONTRO ALCOOL E TOSSICODIPENDENZE”

L'azienda, nell'ambito del proprio impegno a promuovere e garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano per il personale dell'organizzazione e per quello attivo per suo conto, anche grazie al coinvolgimento degli stessi, ritiene di importanza rilevante porre attenzione alle problematiche connesse all'eventuale assunzione e/o abuso di bevande alcoliche e di sostanze stupefacenti e psicotrope.

Per questo motivo l'azienda adotta la presente politica contro alcool e tossicodipendenze secondo la quale:

- a- è fatto divieto di introdurre, somministrare e assumere bevande alcoliche e sostanze stupefacenti e psicotrope;
- b- è necessario un impegno continuo di formazione e informazione in materia con il coinvolgimento di esperti relativamente agli effetti dell'assunzione di bevande alcoliche e di sostanze stupefacenti e psicotrope, anche saltuaria e in dosi ridotte nonché anteriormente alla prestazione lavorativa, con particolare attenzione alle alterazioni dell'equilibrio psicofisico, delle capacità di giudizio di eventuali situazioni di pericolo e delle reazioni a breve termine;
- c- è un dovere per l'azienda effettuare i controlli previsti dalla normativa vigente per le mansioni "safety sensitive" ed è un dovere/ obbligo per i lavoratori che svolgono le mansioni suddette - individuate nel documento di valutazione dei rischi dell'organizzazione- sottoporsi ai controlli in questione che verranno eseguiti garantendo il rispetto della dignità dei lavoratori interessati e del loro diritto di riservatezza;
- d- i controlli verranno eseguiti nel rispetto delle procedure definite dalla normativa vigente e saranno possibili anche nei casi in cui esistano validi e giustificati motivi/ indizi sufficienti per ipotizzare che un dipendente si trovi sotto l'influenza di bevande alcoliche o di sostanze stupefacenti e psicotrope o a seguito di un incidente, nel pieno rispetto della dignità e della privacy del lavoratore;

- e- intende promuovere la convinzione che la dipendenza da alcol e droga sia una condizione curabile, per esempio attraverso percorsi di recupero e riabilitazione;

- f- il personale che ritenga di essere dipendente alcool e/o sostanze stupefacenti è invitato a ricorrere a un consiglio medico, eventualmente del Medico Competente dell'azienda, e a seguire un trattamento terapeutico specifico e appropriato senza alcun indugio e, soprattutto, prima che la sua condizione possa influire negativamente sulle proprie capacità lavorative determinando un pericolo per la propria incolumità, quella dei colleghi o di terzi.

**“POLITICA PER LA VALORIZZAZIONE E LA TUTELA DEL PERSONALE
IN CONFORMITÀ ALLO STANDARD SA 8000”**

Con il presente documento la Direzione Aziendale intende informare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e di influenza dell'organizzazione di aver scelto di rispettare lo standard SA 8000 e pertanto di impegnarsi affinché **PETAS S.r.l.**

a) *si adegui a tutti i requisiti dello standard citato, compresi*

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- i Principi Guida delle Nazioni Unite su business e diritti umani;
- le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti del bambino, sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne e sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- i Patti internazionali sui diritti economici, sociali e culturali sui diritti civili e politici;
- il Codice di condotta dell'ILO sull'HIV/ AIDS e il mondo del lavoro;
- le Convenzioni ILO su lavoro forzato, libertà sindacale e protezione del diritto sindacale, diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, uguaglianza di retribuzione, sicurezza sociale, definizione del salario minimo, rappresentanti dei lavoratori, età minima, sicurezza e salute sul lavoro, reinserimento professionale e occupazione e persone disabili, popoli indigeni e tribali, lavoro a domicilio, protezione della maternità, agenzie per l'impiego private e forme peggiori di lavoro minorile;
- le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti eventualmente sottoscritti dall'organizzazione;

b) *non ricorra né dia sostegno all'utilizzo del lavoro infantile;*

c) *qualora impieghi giovani lavoratori non li occupi per più di 8 ore al giorno né in orario notturno;*

d) *non esponga bambini o giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro;*

e) *non ricorra né dia sostegno all'utilizzo del lavoro forzato od obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni;*

f) *non trattenga documenti d'identità in originale e non richieda al personale di pagare “depositi” all'inizio del rapporto di lavoro;*

g) *non trattenga qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per l'organizzazione stessa;*

- h) *non applichi costi o commissioni relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori;*
- i) *garantisca che il personale abbia il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard e sia libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro;*
- j) *non ricorra o dia sostegno alla tratta di esseri umani;*
- k) *rispetti il diritto del personale di formare, partecipare a e organizzare sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'organizzazione;*
- l) *non interferisca in nessun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva;*
- m) *garantisca 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 per il fatto di svolgere tali funzioni e che, al contrario, possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro;*
- n) *non ricorra o dia sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare a luogo a discriminazione;*
- o) *non interferisca con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione;*
- p) *non permetta 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, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi;*
- q) *non sottoponga in alcun caso il personale a test di gravidanza o di verginità;*
- r) *tratti tutto il personale con dignità e rispetto e non utilizzi o tolleri l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale e non permetta trattamenti duri o inumani;*
- s) *rispetti le leggi vigenti, la contrattazione collettiva e gli standard di settore in materia di orario di lavoro,*

riposi e festività pubbliche affinché la settimana lavorativa non ecceda in ogni caso le 48 ore, il personale abbia almeno un giorno libero dopo sei giorni consecutivi di lavoro, il lavoro straordinario sia volontario, non sia richiesto regolarmente e non superi le 12 ore settimanali, fatte salve le eccezioni ammesse dalla normativa applicabile e dalla contrattazione collettiva;

- t) *rispetti il diritto del personale a percepire un salario dignitoso, ossia sufficiente a soddisfare i bisogni primari oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale;*
- u) *garantisca*
- *che la retribuzione ordinaria corrisponda almeno agli standard legali o ai minimi di settore o alla contrattazione collettiva;*
 - *che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga;*
 - *che salari e indennità siano corrisposti in conformità alla legge, in modo comodo per i lavoratori e che non siano in nessuna circostanza ritardati o limitati con metodi quali voucher, pagherò cambiali o coupon;*
 - *che tutto il lavoro straordinario sia retribuito con una maggiorazione, come definito dalla normativa e dalla contrattazione collettiva;*
 - *di non utilizzare accordi contrattuali di “sola manodopera”, contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi volti ad eludere obblighi di legge nei confronti del personale;*
- v) *non applichi azioni disciplinari, licenzi o in alcun modo discrimini il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità a SA8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro;*
- w) *nel caso di audit con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard, cooperi pienamente con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascun problema emerso nell’adeguamento allo Standard SA 8000;*
- x) *prenda parte al coinvolgimento delle parti interessate per raggiungere una conformità sostenibile allo standard SA 8000;*
- y) *attui un piano di formazione per tutto il personale per un’efficace applicazione dello Standard SA 8000, in base ai risultati della valutazione dei rischi, e valuti periodicamente l’efficacia delle attività formative.*