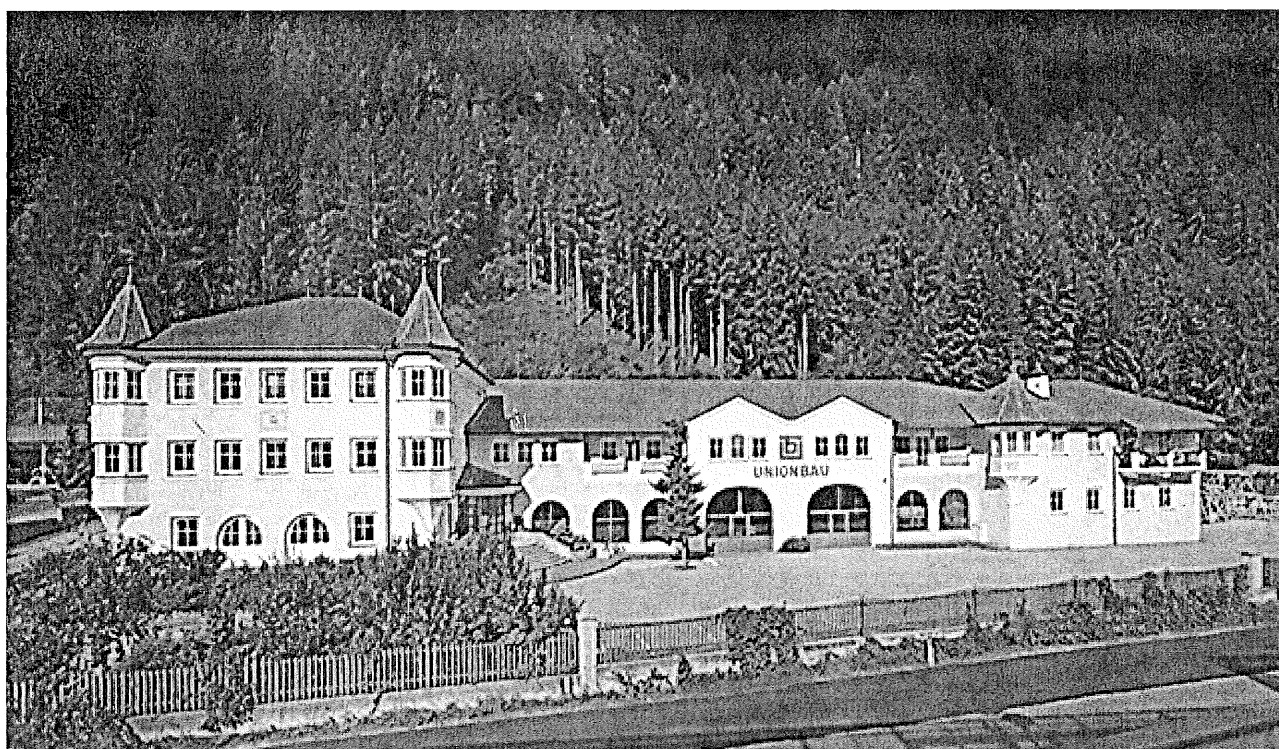


POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

in conformità alla Norma SA8000:2014

POLITICA PARITÀ DI GENERE

in conformità ai Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022

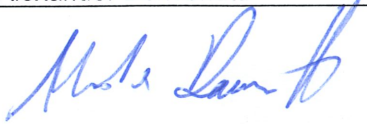


UNIONBAU SpA

Zona Produttiva Molini 11
39032 Campo Tures (BZ)
P.Iva 00159560218

 UNIONBAU	POLITICA della Responsabilità Sociale e della Parità di Genere	ALL.1 del 02.11.2023
---	---	---------------------------------------

Gestione del documento

Redazione	Approvazione
Resp. SGQ – Sistema Gestione e Qualità	Legale Rappresentante/DIRETTORE
Dott. Alexander Benvenuti	Dott. Thomas Ausserhofer
	

Elenco delle revisioni

Revisione	Data	Oggetto della Revisione
00	01/03/2022	Prima Emissione
01	23.01.2023	Integrazione interlocutori reclami
02	02.11.2023	Integrazione Politica della Parità di Genere



L'Alta Direzione ha assunto su di sé l'impegno ad operare coerentemente con i principi dello standard SA8000 e UNI/PdR 125:2022 attraverso metodi e sistemi trasparenti finalizzati a rilevare e soddisfare le aspettative dei principali stakeholder: il personale dipendente, i clienti e i fornitori.

La coerenza della Politica per la responsabilità sociale e della Parità di Genere con le strategie aziendali in atto viene valutata dalla Direzione e periodicamente riesaminata per verificarne la congruità con le logiche aziendali.

L'adeguatezza è garantita dalle verifiche di parte terza indipendente.

Con la certificazione SA8000 e UNI/PdR 125:2022, e con il progetto di miglioramento continuo ad essa connesso, la Direzione ha formalmente assunto la responsabilità in quanto ai seguenti impegni:

- rispettare le leggi nazionali, quelle comunitarie e quelle internazionali in materia di lavoro e di diritti dei lavoratori, ottemperando alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali ed alle loro interpretazioni;
- assicurare l'imparzialità e non ammettere alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa.
- mantenere nel tempo i requisiti di responsabilità sociale ed adeguarsi a nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- garantire il monitoraggio periodico ed il miglioramento continuo del sistema di gestione implementato definendo, nell'ambito delle riunioni del Comitato Etico, obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento anche attraverso un panel di indicatori significativi;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione ed informazione in materia di etica e responsabilità sociale;
- sensibilizzare i fornitori ai principi di responsabilità sociale dello standard SA8000;
- realizzare audit di prima parte atti ad accertare il rispetto dei requisiti sociali, quindi adottare tutte le eventuali azioni correttive e preventive necessarie;
- documentare e comunicare ai portatori d'interesse l'impegno in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa anche attraverso la redazione del Bilancio Sociale.

Unionbau preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La politica punta a garantire un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Unionbau rispetta i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

Sono stati designati il Rappresentante della Direzione della SA8000 e UNI/PdR 125/2022 ed eletto il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000.

E' stato istituito il Social Performance Team che rappresenta l'organismo preposto ad implementare e monitorare il Sistema di Gestione SA8000. Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di Parità di Genere, è stato costituito il comitato Parità di Genere, composto dalla Direzione, dall'ufficio Risorse Umane e dal Responsabile per il Sistema di Gestione



UNIONBAU

POLITICA della Responsabilità Sociale e della Parità di Genere

ALL.1

del
02.11.2023

La Norma

L'impegno dell'organizzazione

Non è possibile usufruire, o favorire l'utilizzo, del lavoro infantile; vanno stabilite procedure per il recupero dei bambini che dovessero essere stati impiegati fornendo in particolare aiuto perché possano frequentare la scuola; vanno stabilite procedure che possano comunque promuovere la frequenza scolastica; devono essere evitate situazioni di rischio.

Sono state previste ed attuate apposite procedure per garantire che:

- > non venga assunto nessun dipendente di età inferiore ai 15 anni;
- > sia diffusa la conoscenza della propria politica etica sia ai lavoratori che agli stakeholder
- > venga attuato un monitoraggio sui nostri fornitori per non diventare complici dello sfruttamento del lavoro infantile.

Non è possibile usufruire, o favorire l'utilizzo, di lavoro forzato e obbligato; in particolare, al momento dell'inizio dell'impiego non può essere richiesto di lasciare depositi.

- > Non richiediamo al personale assunto in nessun caso depositi in denaro o documenti di identità in originale.
- > Non facciamo uso di telecamere o vigilanza che attui forme di controllo sui lavoratori nello svolgimento delle loro mansioni.
- > Respingiamo qualsiasi forma di coercizione nei confronti del personale.

Garantire la sicurezza sul lavoro è un nostro dovere, pertanto:

- > abbiamo ottenuto agli obblighi imposti dalla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro;
- > abbiamo la certificazione ISO 45001:2018
- > abbiamo nominato il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione;
- > garantiamo la possibilità ai lavoratori di eleggere il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- > abbiamo previsto la consegna di materiale informativo alle nuove assunzioni;
- > effettuiamo formazione periodica a tutto il personale e forniamo materiale informativo;
- > abbiamo fornito e forniamo gratuitamente a tutti i lavoratori i dispositivi di protezione individuale;
- > abbiamo nominato gli Addetti al primo soccorso;
- > abbiamo nominato gli Addetti al servizio prevenzione incendi;
- > - abbiamo un rapporto contrattuale con ditte qualificate per gli interventi di manutenzione.

E' necessario garantire che il luogo di lavoro sia salubre e sicuro; deve essere nominato un rappresentante della direzione per la sicurezza e la prevenzione; va assicurata a tutto il personale adeguata formazione; vanno individuati ed affrontati i potenziali rischi per la salute

3. Salute e Sicurezza

I lavoratori hanno diritto di aderire e di formare sindacati di propria scelta; hanno diritto alla contrattazione collettiva; i rappresentanti dei lavoratori non possono essere discriminati sul luogo di lavoro e devono poter comunicare con gli associati; nel caso i diritti associativi siano limitati per legge essi vanno facilitati mediante l'uso di mezzi alternativi

4. Libertà di Associazione e diritto alla contrattazione

Garantiamo a tutti i lavoratori:

- > il rispetto dei diritti sindacali;
- > - la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.

La Norma

L'impegno dell'organizzazione

Non possono essere attuate discriminazioni in relazione a: razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione; non sono permessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi.

5. Discriminazione

- > Le assunzioni del personale vengono fatte sulla base della competenza, esperienza ed istruzione.
- > Le retribuzioni sono calcolate in base alle mansioni svolte in applicazione del CCNL.
- > La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti; gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali.
- > I licenziamenti sono effettuati solo nei casi consentiti dalla legge.

6. Valori di Parità di Genere

Le organizzazioni adottano una politica di parità di genere globale che si propone di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro. Viene definito un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisce nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti e attuati.

- > si impegna a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile;
- > promuove politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media
- > si impegna al rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- > si impegna all'adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile - specie quella qualificata
- > si impegna nel rispetto dei valori aziendali tra cui quello della collaborazione, secondo il quale il nostro ambiente inclusivo consente un impatto maggiore quando lavoriamo insieme.

6. Procedure disciplinari

Non possono essere utilizzate, né tollerate, punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale.

- > Rifiutiamo tutte le pratiche disciplinari non previste dal CCNL e dallo STATUTO DEI LAVORATORI. Se inevitabile, ci limitiamo ad applicare le sanzioni disciplinari come previsto dal CCNL, al fine di mantenere regole di condotta corretta nei confronti dei clienti, dei colleghi e della direzione.

7. Orario di Lavoro

L'orario di lavoro deve essere adeguato a quanto previsto dalle leggi in vigore e dallo standard del settore lavorativo; nel caso di legislazione nazionale meno restrittiva del requisito SA8000, il lavoro ordinario non deve superare le 40 ore settimanali con un giorno di riposo; deve essere volontario e retribuito in misura superiore; nel caso in cui si aderisca a contrattazione collettiva, la richiesta di straordinario deve avvenire conformemente agli accordi.

Applichiamo l'orario di lavoro stabilito dal CCNL:

- > retribuiamo le ore non ordinarie in modo maggiorato come previsto dal CCNL di categoria;
- > garantiamo i giorni di riposo.



UNIONBAU

POLITICA della Responsabilità Sociale e della Parità di Genere

ALL.1

del
02.11.2023

La Norma

L'impegno dell'organizzazione

Unionbau si impegna concretamente nel welfare familiare, negli aiuti concreti alle famiglie dei propri dipendenti sia in termini di orari di lavoro flessibili che di lavoro agile e permessi speciali per la cura dei figli attraverso

La genitorialità e la cura della famiglia non deve rappresentare un ostacolo per l'occupazione femminile e l'azienda non preferisce assumere persone che non debbano sostenere tali responsabilità.

9. Genitorialità e cura della famiglia

- > Politiche di inclusione e non discriminazione: garantire che i genitori non siano oggetto di discriminazione o pregiudizi in ambito lavorativo ed essere sensibili alle loro esigenze specifiche.
- > Politiche di conciliazione vita-lavoro: offriamo flessibilità negli orari di lavoro, possibilità di lavoro da remoto;
- > Permessi retributivi per emergenze familiari;
- > Supporto finanziario.

Vanno garantiti i minimi retributivi legali; il salario deve soddisfare i bisogni primari e deve essere disponibile una quota aggiuntiva; la busta paga deve essere chiaramente e regolarmente dettagliata; la retribuzione va consegnata secondo le prescrizioni legali e nel modo più conveniente per il lavoratore; non si deve abusare nella stipula di contratti di collaborazione che non consentano una regolarizzazione contributiva del lavoratore; non vanno applicati schemi di falso apprendistato. Le donne non possono essere penalizzate nella retribuzione e nei percorsi di crescita professionale.

10. Retribuzione e carriere

- Garantiamo ai dipendenti retribuzioni corrispondenti al CCNL del settore.
- > Consegniamo regolarmente la busta paga con la descrizione delle voci componenti la retribuzione;
 - > Forniamo consulenza per l'ottenimento degli assegni familiari;
 - > Garantiamo la corretta gestione di tutte le forme contrattuali impiegate (tempo determinato, apprendistato);
 - > Supportiamo l'empowerment femminile.

11. BIAS gestionali e processi di gestione.

- I processi gestionali sono neutri rispetto al genere e diventano in questo modo anche più efficaci.*
- > I processi di selezione sono neutri



UNIONBAU

POLITICA
della Responsabilità Sociale e
della Parità di Genere

ALL.1
del
02.11.2023

GESTIONE RECLAMI SA8000

Di seguito si riportano i riferimenti per informazioni o reclami:

- SAI- Social Accountability International and SAAS - Social Accountability Accreditation Services –
9 East 37 Street; 10th Floor New York, NY 10016 USA tel: +1 (212) 6841414 e-mail: info@sa-imtl.org
- LSQA Headquarters Av. Italia 6201 | "Los Tilos" Building - 1st. floor 11500, Montevideo – Uruguay Phone: (+598)
2600 0165 | Fax: (+598) 2604 2960 info@lsqa.com

Riferimento Aziendale

THOMAS AUSSERHOFER Resp. SA8000 thomas.ausserhofer@unionbau.it

Responsabili lavoratori SA8000

CHRISTINA ENGL: christina.engl@unionbau.it

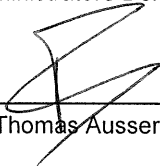
KLAUS GASTEIGER: klaus.gasteiger@unionbau.it

GESTIONE RECLAMI UNI/PdR 125:2022

Per la segnalazione di ev. reclami si rimanda alla procedura WHISTLEBLOWING pubblicata sul sito aziendale e nel codice etico

La presente politica viene resa disponibile sul ns. sito web.

L'Amministratore Delegato/DIREZIONE


Dott. Thomas Ausserhofer

Campo Tures, 02/11/2023