Immagine guida dell'Impresa

L'impresa edile **Mair Josef & Co. SAS di Mair Klaus** (in breve Mair Josef), con sede a Prato dello Stelvio, è stata fondata nel 1980 ed è una delle principali imprese edili dell'Alto Adige. Tra le attività principali dell'azienda figurano la costruzione di strade, l'esecuzione di lavori di demolizione e scavo, la costruzione di condotte a pressione per l'irrigazione e la produzione di energia elettrica, la realizzazione di infrastrutture primarie (condotte di approvvigionamento e smaltimento), bonifica di terreni contaminati, come discariche, nonché la costruzione di bacini di accumulo, livellamento e realizzazione di piste da sci e posa di condotte per l'innevamento artificiale.
Nel 1995 l'azienda ha avviato **l'impianto di produzione di conglomerati bituminosi** a Prato dello Stelvio, dove ancora oggi produce asfalto per i propri gruppi di posa e lo vende anche a terzi. Nel corso degli anni l'impianto è stato gradualmente ampliato e modernizzato. È stata creata la possibilità di integrare l'asfalto usato nel processo di produzione, creando così all'interno dell'azienda un'economia circolare per quanto riguarda il riciclaggio dell'asfalto usato. Nell'inverno del 2022 gran parte del vecchio impianto è stato modernizzato e adeguato allo stato attuale della tecnica, mentre il riscaldamento dell'impianto è stato convertito al gas liquido ecologico. L'energia elettrica per l'impianto è prodotta dall'impianto fotovoltaico installato sul magazzino dei materiali sfusi.
Dal 2003 l'azienda Mair Josef possiede l'autorizzazione a gestire un impianto per il trattamento dei materiali riciclabili nelle sedi di Vezzano e Spondigna. In questo modo i rifiuti prodotti nei cantieri, come asfalto, calcinacci e cemento, possono essere trattati internamente e trasformati in prodotti riciclati di alta qualità.
Grazie agli impianti mobili di frantumazione e vagliatura autorizzati dall'Ufficio per la gestione dei rifiuti, nei cantieri di grandi dimensioni è possibile trattare e riutilizzare in loco i rifiuti da demolizione prodotti. Oltre a diverse **cave di ghiaia in Val Venosta e nel Burgraviato**, dal 2017 l'azienda gestisce anche una cava di pietra nella Val Sarentino. I prodotti vengono venduti con il marchio proprio "**Sarner Porphyr**". Nel 2022 è stata poi aperta la cava in Val Senales, dove da allora viene estratto il gneiss di Senales.
Con **diversi siti in Val Venosta e a Merano** (Prato dello Stelvio, Silandro, Vezzano, San Valentino alla Muta, Sinigo presso Merano), **una pluriennale esperienza nel settore dell'ingegneria civile e collaboratori altamente qualificati**, l'azienda è in grado di assistere in modo ottimale i propri clienti e garantire elevati standard qualitativi.
L'azienda Mair Josef possiede le seguenti certificazioni e registrazioni**: ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001, UNI/PdR 125:2022, PAS24000**, **certificazione CE** dei tipi di asfalto e del materiale ghiaioso, **iscrizione SOA**. Per soddisfare gli elevati requisiti di qualità relativi alla produzione di prodotti in acciaio, la nostra azienda dispone della **certificazione EN1090 nella versione attualmente in vigore**.
Tra gli obiettivi principali dell'azienda figurano l'impegno a favore della **parità di genere e della responsabilità sociale**, come descritto di seguito, **la prevenzione di infortuni e malattie dei dipendenti**, la **loro formazione e aggiornamento professionale continui**, un **elevato standard qualitativo, la soddisfazione dei clienti, la tutela dell'ambiente, compresa la prevenzione dell'inquinamento**, e l'impegno **a rispettare gli obblighi di legge vigenti**. L'azienda Mair Josef punta su una **gestione aziendale sostenibile, su collaboratori motivati e qualificati, su macchinari, attrezzature e impianti adeguati e su metodi di lavoro rispettosi dell'ambiente**, nonché su una collaborazione proficua e di lunga data con i **fornitori**. Diverse misure, come il riciclaggio dei detriti edili e dell'asfalto usato, contribuiscono in modo significativo alla tutela dell'ambiente.
Il successo duraturo dell'azienda si basa sul miglioramento continuo e sullo **sviluppo organizzativo di tutti i processi interni**, sulla ricerca di nuovi settori di attività e su un modo di pensare e agire orientato al futuro.
La direzione aziendale verifica periodicamente il **raggiungimento degli obiettivi** e il **miglioramento** e lo **sviluppo** continui del sistema di gestione integrato.

Prato allo Stelvio, 01.12.2025

L'amministratore delegato Klaus Mair

MAIR JOSEF & CO. KG des Mair Klaus
I-39026 Prad a.STJ.-Kiefernhainweg 98
Tel. 0473 73 02 61 - Fax 0473 62 11 39
MwSt. Nr. - Part. IVA 00868700212

Politica parità di genere

In Mair Josef & CO. SAS di Mair Klaus ci impegniamo a guadagnare e mantenere la fiducia dei nostri collaboratori, clienti, partners, investitori e della comunità in genere.

Ci sforziamo al massimo di creare un ambiente di lavoro che sostiene **i valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere** attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone.

Mair Josef & CO. SAS di Mair Klaus opera secondo la Prassi **UNI/PdR 125:2022** per valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile e si impegna in particolare di:

- rispettare i principi costituzionali di parità di uguaglianza;
- impegnarsi a perseguire la parità di genere, valorizzando le diversità;
- adottare politiche atte a favorire l'empowerment femminile;
- adottare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;
- garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per i nostri lavoratori, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali ed internazionali, i contratti collettivi;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- selezionare, valutare e prediligere i fornitori anche sulla base della loro capacità di rispettare i diritti umani dei propri dipendenti, valutare gli impatti di salute e sicurezza sulle persone e mantenere e gestire nel tempo sistemi di gestione aziendale certificati;
- realizzare audit e verifiche periodiche interne volte ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;
- rispettare le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
- implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere ed adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti.

La politica punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutto il personale. 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.
La presente politica viene resa disponibile per la consultazione sul nostro portale interno e sul nostro sito web.

Prato allo Stelvio, 01.12.2025

MAIR JOSEF & CO. KG des Mair Klaus
I-39026 Prad a.STJ.-Kiefernhainweg 98
Tel. 0473 73 02 61 - Fax 0473 62 11 39
MwSt. Nr. - Part. IVA 00868700212

L'Alta Direzione ha assunto su di sé l'impegno ad operare coerentemente con i principi dello standard PAS 24000 attraverso metodi e sistemi trasparenti finalizzati a rilevare e soddisfare le aspettative dei principali stakeholder: clienti, fornitori e il personale dipendente.

La coerenza della Politica per la responsabilità sociale 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 PAS 24000, 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;
- 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 sociale implementato definendo, nell'ambito delle riunioni del Comitato Sociale costituito, 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 PAS 24000;
- realizzare audit di prima parte atti ad accertare il rispetto dei requisiti sociali, quindi adottare tutte le eventuali azioni correttive e di miglioramento necessarie;
- documentare e comunicare ai portatori d'interesse l'impegno in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa anche attraverso la redazione del Bilancio Sociale annuale.

Sono stati designati il Rappresentante della Direzione della PAS 24000 ed eletto il Rappresentante dei Lavoratori per la PAS 24000.

E' stato istituito il Comitato di gestione Sociale che rappresenta l'organismo preposto ad implementare e monitorare il Sistema di Gestione PAS 24000.

Di seguito vengono elencati i requisiti richiesti dall'Allegato A della PAS 24000 e gli impegni assunti dalla nostra azienda.

Requisiti ALLEGATO A della Norma PAS 24000	**L'impegno dell'organizzazione**
A.1- POLITICA DEI DIRITTI UMANI	
1.Viene fatto un inventario dei rischi legati ai diritti umani.	E' stata prevista ed attuata apposita procedura per garantire l'effettuazione di tutti i rischi in relazione al Sistema di Gestione Sociale che ricomprende anche il rischio del mancato rispetto dei diritti umani. La valutazione dei rischi viene rivista almeno una volta all'anno o nel caso l'organizzazione interfacci nuovi rischi o nel caso gli indicatori di performance sociale siano in peggioramento.
2. Le attività dell'organizzazione non causano impatti negativi sui diritti umani. Gli impatti che si verificano vengono affrontati.	La nostra organizzazione opera nel pieno rispetto delle Leggi e Norme obbligatorie in tema di rispetto dei diritti umani. Nel caso di eventuali reclami e/o non conformità, la nostra organizzazione ha istituito una procedura per rispondere

	tempestivamente tramite azioni correttive.
3. Le attività dell'organizzazione non provocano impatti negativi sui diritti umani. Gli impatti che si verificano vengono affrontati.	La nostra organizzazione opera nel pieno rispetto delle Leggi e Norme obbligatorie in tema di rispetto dei diritti umani. Nel caso di eventuali reclami e/o non conformità, la nostra organizzazione ha istituito una procedura per rispondere tempestivamente tramite azioni correttive.
4. Viene stabilito, attuato e mantenuto un processo di due diligence sui diritti umani per identificare, prevenire, mitigare e rendere conto di come l'organizzazione affronta i suoi impatti (compresi gli impatti dei suoi fornitori) sui diritti umani, e sui processi che consentono di porre rimedio a qualsiasi impatto negativo sui diritti umani causato dall'organizzazione o a cui essa contribuisce. Questo processo di due diligence mira a evitare impatti negativi sui diritti umani direttamente collegati alle attività, ai prodotti o ai servizi dell'organizzazione e a prevenire o mitigare qualsiasi impatto negativo sui diritti umani nelle sue relazioni commerciali, anche se l'organizzazione non ha contribuito a tali impatti**.**	La nostra organizzazione in fase di valutazione dei rischi effettua preliminarmente una due diligence sulla gestione dei diritti umani interni e quella dei fornitori con rischio superiore al basso in tema di rispetto dei diritti umani.
A.2- LAVORO FORZATO	
1. L'organizzazione non intraprende, sostiene o tollera l'impiego con la forza o la costrizione. Tutti i lavoratori (compresi i detenuti) entrano in servizio volontariamente e possono recedere con un ragionevole preavviso.	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. Gli orari di lavoro con le relative pause sono comunicate in modo trasparente all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro con la nostra organizzazione. In caso di utilizzo di agenzie per il lavoro nel reclutamento del personale, verifichiamo che le prassi adottate rispettino i requisiti relativi al lavoro forzato. Non vengono utilizzati intermediari non abilitati. La nostra azienda eroga anticipazioni del TFR in ossequio alle disposizioni di Legge in materia. La nostra azienda non offre attività di archiviazione dei documenti dei lavoratori che hanno l'obbligo di custodirli in proprio.
2**.** L'organizzazione non obbliga nessuna persona a lavorare sotto la minaccia di una pena o di una sanzione.	
3. Ai lavoratori non vengono trattenuti documenti personali o altri beni di valore, come permessi di lavoro o documenti di viaggio, né viene loro richiesto di depositarli presso il datore di lavoro e/o il reclutatore.	
4.Non vengono addebitati compensi o costi correlati (direttamente o indirettamente, in tutto o in parte) ai richiedenti e ai lavoratori per servizi direttamente collegati all'assunzione o al lavoro che possono portare a situazioni di lavoro forzato o obbligatorio.	
5. Non vengono richiesti depositi monetari, garanzie finanziarie o collaterali o beni personali come condizione di impiego	
6. I lavoratori non sono tenuti in schiavitù dal debito o costretti a lavorare per un datore di lavoro o per qualsiasi altra entità per pagare il debito	
7. Se i lavoratori hanno a disposizione anticipi e prestiti, esiste una politica scritta sui termini e le condizioni, comunicata ai lavoratori in modo comprensibile. Questi termini (e i relativi tassi di interesse) non vengono utilizzati per vincolare i lavoratori all'impiego.	
8. Se è prevista un'opzione di archiviazione sicura per	

i documenti personali e gli oggetti di valore: a) è una scelta dei lavoratori quella di utilizzare l' archiviazione; b) siano conservati i registri di archiviazione; e c) i lavoratori hanno libero accesso ai loro beni.	
9. Quando vengono utilizzate agenzie di collocamento o appaltatori, queste agenzie sono tenute a: a) rispettare i requisiti legali nazionali applicabili; b) essere autorizzati o certificati dall'autorità nazionale competente, se applicabile; c) rispettare i requisiti della Tabella A.2 sul lavoro forzato e le commissioni di reclutamento; e d) non intraprendere pratiche di reclutamento fraudolente o corrotte	
10. L'organizzazione non limita la libertà di movimento dei lavoratori. L'organizzazione non impone ai lavoratori di rimanere sul posto di lavoro al termine dell'orario di lavoro, né li confina in alcun alloggio per lavoratori.	
11. Se vengono riscontrati casi di lavoro forzato o obbligatorio, l'organizzazione mette in atto una riparazione efficace, come il risarcimento dei danni personali e materiali. Le azioni di rimedio intraprese vengono verificate e registrate, il piano di rimedio viene documentato e vengono messe in atto azioni per evitare che si ripetano.	
A.3- LAVORO MINORILE	
1**.** L'organizzazione si conforma all'età minima di lavoro che non deve essere inferiore a 15 anni o all'età minima definita dalle disposizioni di legge applicabili o all'età di completamento dell'istruzione obbligatoria, a seconda di quale sia più alta.	La nostra azienda segue i principi giurislavoristici in essere. Il principio per poter accedere al mondo del lavoro è che il minore abbia terminato la scuola dell'obbligo. La corrente legge di riforma scolastica prevede un periodo formativo di 10 (DIECI) anni, composto da: 5 anni di scuola primaria; 3 anni di scuola secondaria di primo grado; 2 anni di scuola secondaria di secondo grado. Il minore, pertanto, è in grado di iniziare a lavorare in seguito al compimento dei 16 anni d'età, a prescindere che stia ancora frequentando la scuola dell'obbligo. Esiste però la possibilità di iniziare a lavorare a 15 anni qualora il soggetto in questione: 1-aderisca alla modalità didattica innovativa Alternanza scuola-lavoro; 2-stipuli un contratto di apprendistato finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. E' prevista ed attuata apposita procedura per garantire che: - non venga assunto nessun dipendente di età inferiore ai 16 anni; - sia diffusa la conoscenza della propria politica etica sia ai lavoratori che agli stakeholder
2. Vengono forniti dettagli su eventuali bambini di età inferiore ai 15 anni che lavorano presso il sito	
3. Quando l'organizzazione applica il lavoro per i programmi di formazione/apprendistato, questi non sono sfruttati e sono in linea con i requisiti legali nazionali	
4. L'organizzazione non impiega lavoratori di età inferiore ai 18 anni nelle ore notturne o in condizioni di pericolo.	
5. L'organizzazione stabilisce meccanismi di verifica dell'età per tutti i lavoratori e mantiene registri validi di verifica dell'età	
6. L'organizzazione si assicura che, se viene riscontrato lavoro minorile, vengano messe in atto procedure efficaci di rimedio che mettano al primo posto l'interesse del bambino. Il piano di riparazione viene documentato e verificato e vengono messe in atto azioni per evitare che si ripeta	

	- venga attuato un monitoraggio sui nostri fornitori con rischio superiore al basso per non diventare complici dello sfruttamento del lavoro infantile. - in caso di apprendistato, stage, alternanza scuola - lavoro, viene assegnato un tutor aziendale che verifichi che le attività vengano svolte nel rispetto dei requisiti di Legge applicabili;
A.4- LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE	
1.I lavoratori hanno il diritto di aderire o formare sindacati o altre organizzazioni di lavoratori di loro scelta - o di astenersi dal farlo - e di contrattare collettivamente in conformità con i requisiti legali nazionali applicabili	Garantiamo a tutti i lavoratori della nostra azienda: - il rispetto dei diritti sindacali; - la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato. - il coinvolgimento di tutti i lavoratori attraverso l'istituzione del Comitato di Gestione Sociale
2. I rappresentanti dei lavoratori o i membri dei sindacati non sono discriminati o altrimenti penalizzati a causa della loro appartenenza o affiliazione a un sindacato o a un'organizzazione di lavoratori, in conformità con i requisiti legali nazionali applicabili	
3. I rappresentanti dei lavoratori debitamente eletti dai sindacati e da altre organizzazioni dei lavoratori hanno accesso al luogo di lavoro per svolgere le loro funzioni di rappresentanza in conformità con i requisiti legali nazionali applicabili	
4. Laddove non esistono tutele legali per il diritto alla contrattazione collettiva o alla libertà di associazione, l'organizzazione coinvolge i lavoratori attraverso meccanismi alternativi e legali, ove possibile, per consentire ai rappresentanti dei lavoratori di avviare un dialogo sulle questioni relative al luogo di lavoro	
A.5- DISCRIMINAZIONE/EQUITA' DI TRATTAMENTO DEI LAVORATORI	
1. Vengono rispettate le pari opportunità e il trattamento in ambito lavorativo e occupazionale. I lavoratori, compresi i lavoratori temporanei e a tempo parziale e gli appaltatori, non sono discriminati nelle pratiche di assunzione o di impiego sulla base di caratteristiche protette dalla legge e di caratteristiche personali che non interferiscono con la capacità di un lavoratore di svolgere un lavoro specifico	Le assunzioni del personale vengono fatte sulla base della competenza, esperienza ed istruzione indipendentemente dal sesso, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione. L'inquadramento contrattuale avviene nel pieno rispetto del CCNL applicabile e sulla scorta delle mansioni effettivamente eseguite all'interno dell'organizzazione. Le retribuzioni vengono calcolate in base al livello contrattuale del lavoratore in applicazione del CCNL. La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti i lavoratori; gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali. I licenziamenti sono effettuati solo nei casi
2. L'organizzazione non si impegna, sostiene o tollera l'uso o la minaccia di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, bullismo, molestie, comprese quelle sessuali, o abusi di qualsiasi tipo.	
3. Le procedure disciplinari scritte sono in vigore e vengono comunicate efficacemente a tutti i lavoratori.	
4. Tutti i provvedimenti disciplinari vengono registrati.	

	consentiti dalla legge. 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. I lavoratori vengono resi edotti di quali possano essere i provvedimenti disciplinari nel caso dell'inosservanza delle disposizioni statuite nel contratto di lavoro in conformità al CCNL applicato.
A.6- SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	
1.La salute e la sicurezza sul lavoro sono parte integrante del SGS. 2 In tutti i luoghi di lavoro, compresi gli alloggi dei lavoratori e le altre strutture previste o prescritte, vengono garantite condizioni di sicurezza, salute e pulizia. 3 La formazione in materia di salute e sicurezza viene impartita tempestivamente e ripetuta regolarmente, in caso di nuovi lavoratori o di riassunzione e quando i cambiamenti nel processo o nei macchinari presentano nuovi rischi. 4. La formazione in materia di salute e sicurezza viene fornita in modo adeguato alle esigenze di tutti i lavoratori, è facilmente comprensibile, è gratuita e avviene durante l'orario di lavoro retribuito. 5. Vengono conservate registrazioni scritte di tutti gli incidenti relativi alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro e in altre strutture, come previsto o richiesto. 6. Le cause degli incidenti di salute e sicurezza vengono determinate quando si verificano e vengono intraprese azioni correttive appropriate per evitare il ripetersi di incidenti simili 7. Vengono forniti gratuitamente dispositivi di protezione individuale (DPI) adeguati ed efficaci. I DPI vengono mantenuti e sostituiti se necessario. I lavoratori vengono istruiti sul loro corretto utilizzo e monitorati 8. In caso di incidenti o inconvenienti sul posto di lavoro, sono in vigore disposizioni chiare per fornire il primo soccorso e l'assistenza medica 9. A tutti i lavoratori vengono forniti gratuitamente acqua potabile e servizi igienici puliti.	Garantire la sicurezza sul luogo di lavoro è un nostro dovere, pertanto: - abbiamo ottemperato agli obblighi imposti dalla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro e leggi collegate in ordine alla valutazione di tutti i rischi presenti sul luogo di lavoro; - abbiamo nominato il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione ed il Medico Competente ed i preposti aziendali; - garantiamo la possibilità ai lavoratori di eleggere il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; - abbiamo previsto una sessione specifica di informativa sui rischi della sicurezza e la consegna di materiale informativo ex art. 36 D.lgs. 81/08 e S.m.i. alle nuove assunzioni prima di poter iniziare le attività lavorative; - effettuiamo formazione periodica a tutto il personale ai sensi dell'art. 37 D.lgs. 81/08 e S.m.i. negli orari di lavoro; -avviamo alla visita medica preventiva tutti i lavoratori prima di iniziare l'attività lavorativa ed alle scadenze previste per i monitoraggi periodici; - 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 tutti gli interventi di manutenzione per tenere in sicurezza impianti, mezzi e attrezzature di lavoro. -in caso di infortuni, gli stessi vengono registrati e comunicati all'INAIL nelle tempistiche previste per Legge. Effettuiamo l'analisi delle cause ed individuiamo, con il supporto del Servizio di prevenzione e protezione, le azioni correttive per fare in modo che non si ripresentino più in futuro. - abbiamo istituito una procedura operativa specifica per la gestione degli adempimenti in ordine alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; - abbiamo istituito una procedura operativa per la

	gestione di tutte le emergenze che possono occorrere sui luoghi di lavoro ed effettuiamo almeno una simulazione all'anno per la verifica dell'efficacia e della comprensione della procedura da parte di tutti i lavoratori. -forniamo a tutti i lavoratori la possibilità di avere acqua potabile e servizi igienici puliti ed ordinati.
A.7- SICUREZZA DEGLI EDIFICI	
1.Le uscite di sicurezza, le vie di fuga, le attrezzature antincendio e gli allarmi antincendio sono adeguatamente segnalati secondo gli standard nazionali e di settore. Le uscite di sicurezza e le vie di fuga sono aperte, accessibili e prive di ostacoli in modo da consentire un'evacuazione sicura in caso di emergenza.	In tutti i luoghi di lavoro sono rispettati i precetti relativi alle normative antincendio vigenti per tempo. La gestione degli apprestamenti antincendio è stata appaltata a ditta dopo valutazione dell'idoneità tecnico-professionale. Le verifiche periodiche mensili interne sono attuate da parte degli addetti antincendio. Vengono verificati tutti gli impianti, le attrezzature e gli apprestamenti al fine di monitorare e garantire la sicurezza degli edifici.
2.Le attrezzature antincendio e gli allarmi antincendio sono testati o ispezionati in conformità ai requisiti legali nazionali o di settore applicabili	
3. Vengono adottate misure appropriate per valutare e monitorare la resistenza, la stabilità e la sicurezza degli edifici e delle attrezzature, compresi gli alloggi dei lavoratori, ove previsti o obbligatori. Se necessario, vengono adottate misure correttive.	
4.Se sono previste o obbligate strutture di alloggio, queste sono situate separatamente dalle strutture di produzione o stoccaggio	
A.8- RAPPORTI DI LAVORO E CONTRATTUALI	
1.I lavoratori sono informati sulle loro condizioni di lavoro per iscritto e in modo comprensibile prima dell'assunzione	La nostra azienda procede ad inquadrare i propri lavoratori nel rispetto del CCNL applicabile, attraverso la formalizzazione della proposta di assunzione per iscritto ove si riportano in modo comprensibile le condizioni pattuite per la prestazione lavorativa richiesta. Tutti i lavoratori vengono assunti regolarmente con le comunicazioni di rito ai vari enti nelle tempistiche previste per Legge. Il compenso pattuito è conforme alle tabelle salariali poste nel CCNL applicabile per la mansione e relativo livello assegnato. Il pagamento degli stipendi e dei salari avviene entro il giorno 10 del mese successivo la prestazione lavorativa tramite bonifico bancario esclusivamente sul conto corrente intestato al lavoratore. Nel caso l'azienda richiesta straordinari ai propri lavoratori, le ore di straordinario non potranno mai superare il numero di ore massimo previsto nel CCNL applicato. Tutte le ore di straordinario vengono regolarmente rendicontate e pagate nei
2.Il lavoro viene svolto da persone con un rapporto di lavoro formale verificabile in conformità ai requisiti legali nazionali applicabili	
3.Non vengono utilizzati accordi di lavoro per evitare gli obblighi nei confronti dei lavoratori ai sensi delle leggi nazionali sul lavoro e sulla sicurezza sociale	
4.Il compenso per le ore di lavoro standard soddisfa o supera i minimi salariali previsti dalla legge, gli standard industriali o i contratti collettivi di lavoro (ove applicabili).	
5.I salari vengono pagati regolarmente, tempestivamente e per intero. Tutti i pagamenti vengono effettuati direttamente al dipendente in valuta legale o su un conto bancario a lui intestato	
6.Quando stabilisce un tasso di retribuzione per la produzione, la quota o il lavoro a cottimo, l'organizzazione consente ai lavoratori di guadagnare almeno un salario che soddisfi o superi i salari minimi	

legali applicabili, gli standard industriali o i contratti collettivi di lavoro (ove applicabili) nell'ambito di un orario di lavoro standard	termini e modalità del pagamento degli stipendi e dei salari. Entro il giorno 10 del mese successivo la prestazione lavorativa, il lavoratore riceve la busta paga con il dettaglio degli importi, anche di quelli in detrazione. L'azienda non applica detrazioni del salario in busta paga per dar seguito ad una misura disciplinare. Nel caso un lavoratore abbia richiesto benefici previsti dalla Legge, la nostra azienda, senza indugi, da seguito alla richiesta presso gli enti competenti in materia.
7.Tutti i lavoratori sono compensati per tutti gli straordinari come richiesto dai requisiti legali nazionali applicabili o da un contratto collettivo di lavoro, a seconda di quale dei due offre maggiori benefici o protezione ai lavoratori	
8.Tutti i lavoratori ricevono, ogni volta che vengono pagati, dettagli chiari e scritti sul loro salario per il periodo di paga in questione	
9.Non vengono effettuate detrazioni dal salario a meno che non siano consentite dai requisiti legali nazionali applicabili o da un contratto collettivo. I lavoratori sono informati di eventuali detrazioni per iscritto e in modo comprensibile	
10. Come misura disciplinare non vengono effettuate detrazioni dal salario.	
11.Tutti i benefici e le agevolazioni previsti dalla legge sono forniti a tutti i lavoratori	
A.9- ORARIO DI LAVORO	
L'orario di lavoro standard è conforme ai requisiti legali nazionali, ai contratti collettivi o agli standard industriali, ma non supera le 48 ore, esclusi gli straordinari	La nostra azienda adegua l'orario di lavoro e la possibilità di richiedere straordinari, nonché la disciplina delle pause, dei giorni di riposo e dei permessi retribuiti al CCNL applicato in azienda. L'ufficio del personale monitora tutti gli istituti dei lavoratori quali ore di straordinario, ferie non godute, permessi non goduti, al fine di poter pianificare con gli stessa la corretta fruizione degli istituti da un lato e monitorare che gli straordinari non vengano effettuati oltre le ore previste nel CCNL applicato. Gli straordinari non vengono richiesti regolarmente, ma solo per soddisfare picchi di attività e non in modo strutturale.
Laddove le disposizioni di legge nazionali applicabili stabiliscono eccezioni al limite di ore di lavoro totali (60 ore settimanali, compresi gli straordinari), vengono adottate misure di salvaguardia adeguate per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori	
Quando il totale delle ore lavorative supera le 60 ore settimanali, compresi gli straordinari, viene riportato il totale delle ore lavorate	
Gli straordinari concordati con i lavoratori e i requisiti per gli straordinari non comportano il lavoro forzato.	
Gli straordinari non sono richiesti regolarmente	
Tutti i lavoratori hanno diritto a pause durante i turni di lavoro	
I lavoratori hanno diritto ad almeno un giorno di riposo di 24 ore consecutive per ogni settimana	
Laddove i requisiti legali nazionali applicabili stabiliscono eccezioni al numero minimo di giorni di riposo, vengono adottate misure di salvaguardia adeguate per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori. Come minimo, ai lavoratori sono concessi due giorni di riposo, ciascuno di 24 ore consecutive, in un periodo di 14 giorni	
Ai lavoratori sono concessi permessi retribuiti (festività pubbliche e annuali, congedi di maternità/paternità, congedi di malattia, ecc.)	
A.10- MECCANISMO DI RECLAMO	

È stata stabilita una procedura scritta per affrontare i reclami o le preoccupazioni. Il meccanismo di reclamo è accessibile a tutti i lavoratori e alle parti esterne.	La nostra azienda ha istituito una procedura specifica per la gestione degli incidenti, reclami e non conformità per gestire in modo efficace ed in tempi veloci gli eventuali eventi avversi in tema di responsabilità sociale. E' stato, inoltre, messo a disposizione un canale di segnalazione anonimo interno attraverso una cassetta di raccolta delle segnalazioni che consente di mantenere l'anonimato nelle segnalazioni. In caso di segnalazioni nominative, le stesse vengono prese in carico da Comitato di Gestione Sociale che ha un vincolo di riservatezza sulla materia. Nessun segnalante viene fatto oggetto di ritorsioni per segnalazioni effettuate.
È garantita la riservatezza di qualsiasi reclamo sollevato e le informazioni vengono rivelate solo se necessarie per indagare e gestire il reclamo	
Nessun lavoratore o soggetto esterno che presenti un reclamo in buona fede subisce ritorsioni	
A.11- ETICA AZIENDALE	
L'organizzazione non è e non viene coinvolta in alcun atto di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o in alcuna forma di corruzione, né direttamente né indirettamente	In azienda è vigente un codice etico che viene fatto sottoscrivere a tutti i lavoratori e, in genere, a tutti gli stakeholders esterni. Tutte le informazioni aziendali comunicate sono veritiere.
L'organizzazione non falsifica alcuna informazione relativa alle sue attività, alla sua struttura e alle sue prestazioni e non è coinvolta in alcun atto di falsa dichiarazione nella catena di fornitura	

La politica e lo Standard PAS 24000 vengono esposti in modo chiaro e visibile, in forma appropriata e comprensibile sia nel luogo di lavoro che sulla specifica sezione del sito internet aziendale.