Cingoli
CONSOLIDAMENTO RESTAURO

POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

MISSION

È la cultura applicata all'edilizia la mission dell'impresa Cingoli Nicola & Figlio, attiva dal 1933 grazie all'intuizione e alla caparbietà del fondatore, Nicola Cingoli, artigiano e artista oltre che imprenditore. Una storia proseguita nel tempo attraverso generazioni con lo stesso entusiasmo e la stessa competenza, ma con una managerialità cresciuta nei decenni.

VISION

UNIRE STORIA E CULTURA PER ARGGIUNGERE ELEVATI STANDARD DI SOSTENIBILITÀ

IMPEGNI

La presente Politica si applica a tutti i dipendenti e le dipendenti, ai titolari, ai fornitori, ai clienti e a tutti gli appaltatori e partner commerciali.

L'azienda**,** consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, vuole caratterizzarsi come operatore eccellente anche per quanto riguarda la propria **RESPONSABILITA' SOCIALE**.

Ciò significa:

- considerare i propri **DIPENDENTI come una risorsa strategica**, garantendo il rispetto dei loro diritti e promovendone lo sviluppo professionale e personale;
- considerare i propri **FORNITORI come partner**, non solo per la realizzazione delle attività, ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale;
- considerare i propri **CLIENTI come elemento fondamentale del successo**, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di responsabilità sociale.

A tale fine è un impegno formale quello di:

- uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla Norma SA 8000;
- garantire il rispetto dei diritti umani delle parti interessate, interne ed esterne, attraverso l'applicazione dei principi SA 8000 e la scelta di fornitori e partner commerciali che rispettano tali principi.
- conformarsi alle Leggi nazionali, a tutte le altre Leggi applicabili e agli altri requisiti ai quali l'organizzazione**,** aderisce, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni;
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE, definendo– nell'ambito delle riunioni di RIESAME DELLA DIREZIONE- obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del Bilancio Annuale SA 8000.

È volontà dell'Organizzazione**,** che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del servizio oggetto della sua attività.

A tale scopo, sia l'ambiente di lavoro interno, che la catena di fornitura devono garantire il proprio rispetto dei seguenti requisiti:

- **CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI**

- Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti
    - È proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore.

- **LAVORO INFANTILE E MINORILE**
    - Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo produttivo
        - L'organizzazione s'impegna a non impiegare persone di età inferiore a 18 anni, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare.

- **LAVORO COATTO**
    - Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o coatto
        - È proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorre ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

- **SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI**
    - Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro
        - L'azienda mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato.
        - È stato nominato un Rappresentante Salute e Sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

- **LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE**
    - Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva
        - L'azienda non ostacola l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti.
        - È favorevole all'istaurare relazioni costruttive con dipendenti e rappresentanti sindacali
        - I rappresentanti sindacali non sono discriminati e viene promossa la contrattazione collettiva.

- **ORARIO DI LAVORO E SALARIO**
    - Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto.
        - L'azienda garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia.
        - Il lavoro non deve superare le 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, che deve essere effettuato solo in casi eccezionali. In ogni caso verrà garantito almeno 1 giorno libero alla settimana.

- **PARITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE**
    - Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione.

- È vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione.
- È vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale.

- **SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE**
  - Monitoraggio e miglioramento continuo

L'azienda si impegna a :

- Definire ed aggiornare continuativamente la presente "Politica di Responsabilità Sociale" e applicare tutti i requisiti della norma SA8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali attinenti;
- Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuativo;
- Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA8000;
- Nominare un rappresentante della direzione e a favorire la nomina di almeno un rappresentante dei lavoratori per la SA8000;
- Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
- Pianificare e applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità.

- Fornire ai propri dipendenti la possibilità di fare reclamo/segnalazione e poterli trasmettere anche in forma anonima a:

  - All'ente di certificazione Rina Services Spa Via tiburtina Valeria 97/49 Pescara Tel 085.27547 o tramite mail al sa8000@rina.org Fax 0105351140
  - al S.A.A.S saas@saasaccreditation.org 15 West 44th Street/New York, NY 10036 Phone:212-684-1414fax.212-684-1515 Email: info@sa-intl.org
  - Al Social Performance Team
  - Al Comitato Guida per le Pari opportunità

Per il raggiungimento degli obiettivi sopra definiti l'organizzazione**:**

- Ha nominato un team dedicato che supervisionerà l'attuazione della presente politica
- Aggiornata regolarmente la politica (con l'ausilio del team di sostenibilità)
- Comunica le modifiche agli stakeholder.
- Effettua riesami periodici del proprio sistema di Gestione e definisce appositi KPI;
- Coinvolge nel modo più ampio possibile tutti i/le dipendenti;
- Favorisce le nuove idee e le proposte migliorative;
- Fa sì che ogni responsabile coordini i propri collaboratori, indirizzandoli verso il miglioramento continuo;

- Attua il miglioramento professionale e culturale delle singole risorse a tutti i livelli tramite un Piano di Formazione volto all'effettiva crescita del personale;
- Definisce e mette in atto programmi di gestione volti al miglioramento delle prestazioni aziendali in tema di responsabilità sociale.

Teramo lì, 30-03-2026