SCEAP, d'ora innanzi detta anche "Organizzazione", in coerenza con la missione ed i valori aziendali, ha assunto l'impegno di operare nel rispetto dei requisiti della PAS 24000:2022 e della SA 8000:2014, attraverso metodi e sistemi trasparenti finalizzati a rilevare e soddisfare le aspettative dei principali stakeholder: lavoratori, clienti e fornitori.

A tal fine, l'Organizzazione ha implementato un Sistema di Gestione Sociale integrato conforme alla PAS 24000:2022 e alla SA 8000:2014.

SCEAP ritiene, inoltre, che il Sistema di Gestione Sociale adottato costituisca uno strumento di gestione indispensabile per creare vantaggi, non solo in termini di miglioramento del servizio e della reputazione aziendale, ma anche per mantenere attivo un processo di miglioramento continuo, con benefici per l'Organizzazione, le persone in essa impiegate, il contesto di riferimento e per i suoi stakeholders.

La coerenza della Politica per la responsabilità sociale con le strategie aziendali attuate viene valutata continuamente dalla Direzione per verificarne la congruità con le attività aziendali.

L'adeguatezza della presente Politica e, più in generale del Sistema di Gestione Sociale, è garantita dalle verifiche indipendenti di terza parte.

Con il Sistema di Gestione Sociale integrato conforme agli standard PAS 24000:2022 e SA 8000:2014 e con il progetto di miglioramento continuo ad esse connesso, la Direzione ha formalmente assunto la responsabilità dei seguenti impegni:

- ✓ rispettare le leggi nazionali, comunitarie, internazionali ed i principi stabiliti nella PAS 24000 e nella SA 8000, in materia di lavoro e di diritti dei lavoratori, ottemperando alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali ed alle loro interpretazioni;
- ✓ rispettare nel tempo i requisiti di responsabilità sociale degli standard PAS 24000:2022 e SA 8000:2014 ed adeguarsi a nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- ✓ garantire il monitoraggio periodico ed il miglioramento continuo del Sistema di Gestione Sociale integrato implementato, definendo obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento;
- ✓ assicurare a tutto il personale adeguata formazione ed informazione in materia di responsabilità sociale PAS 24000:2022 e SA 8000:2014;
- ✓ sensibilizzare i fornitori sul rispetto dei requisiti di responsabilità sociale degli standard PAS 24000:2022 e SA 8000:2014;
- ✓ realizzare audit interni, atti ad accertare il rispetto dei requisiti di responsabilità sociale, anche per adottare le eventuali azioni correttive e preventive necessarie;
- ✓ documentare e comunicare ai portatori d'interesse l'impegno in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa.

- ✓ Nell'Organizzazione è stato istituito il Comitato Etico/SPT con la funzione di implementare e monitorare la corretta applicazione del Sistema di Gestione Sociale integrato conforme alla PAS 24000:2022 e alla SA 8000:2014
- ✓ Gli impegni assunti dalla **S.C.E.A.P. srl** nell'ambito del Sistema di Gestione Sociale integrato, in conformità alla PAS 24000:2022 e alla SA 8000, sono i seguenti:

1. Politica dei Diritti umani: l'azienda si impegna a rispettare i Diritti umani ed a tal fine elabora ed aggiorna un elenco dei rischi connessi ai diritti umani ed effettua specifici controlli al fine di evitare che le sue attività possano avere impatti negativi sui diritti umani.

2. Lavoro forzato o obbligato: l'azienda non utilizza né favorisce in alcun modo il lavoro forzato. Non obbliga i suoi lavoratori a lavorare sotto minaccia o sanzione e, se necessario, provvede ai licenziamenti motivati e con ragionevole preavviso.

3. Lavoro minorile/infantile: l'azienda non utilizza, né favorire, il lavoro infantile, ovvero il lavoro dei bambini sotto l'età minima prevista dalla Legge (15 anni). Inoltre tutti i giovani lavoratori (tra 15 e 18 anni) devono essere sottoposti a condizioni di lavoro non pericolose ed agli orari, alle mansioni ed alle retribuzioni consentite dalla Legge.

4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: l'azienda non ostacola la libertà di associazione sindacale dei lavoratori, né i diritti dei lavoratori sindacalisti.

5. Discriminazione e trattamento equo dei lavoratori: l'azienda non attua alcun tipo di discriminazione fra i propri lavoratori in base alla loro età, sesso, religione, razza, o altri aspetti equivalenti.

6. Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: l'azienda adotta tutte le necessarie misure (incluse quelle previste dalle leggi), per assicurare ai lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre. (Legge di riferimento in Italia D.Lgs 81/08)

7. Sicurezza delle sedi societarie: l'azienda garantisce che le uscite antincendio, le vie di fuga, le attrezzature antincendio e gli allarmi antincendio sono adeguatamente contrassegnati secondo gli standard nazionali e di settore. Le uscite antincendio e le vie di fuga sono aperte, accessibili e prive di ostacoli in modo da consentire un'evacuazione sicura in caso di emergenza. Le attrezzature antincendio e gli allarmi antincendio sono testati o ispezionati in conformità ai requisiti legali o di settore nazionali applicabili.
Sono adottate misure appropriate per valutare e monitorare la robustezza, la stabilità e la sicurezza degli edifici e delle attrezzature.

8. Rapporti di lavoro e contrattuali: l'azienda garantisce che Il lavoro è svolto da persone assunte con un rapporto di lavoro formale, verificabile in conformità con i requisiti legali nazionali applicabili. In particolare, l'assunzione è formalizzata con la stipula del Contratto di Lavoro, in cui sono riportate, oltre alle generalità della persona da assumere, anche il riferimento al CCNL e conseguentemente tutte le disposizioni che regolano il contratto lavorativo. Copia del C.C.N.L. al momento vigente è messo a disposizione dall'Organizzazione ed esposto in azienda, nelle aree dedicate al personale.

9. Pratiche disciplinari: trattare tutto il personale con dignità e rispetto.

10. Orario di lavoro: rispettare le leggi nazionali, il contratto collettivo applicabile e i requisiti degli standard PAS 24000 e SA 8000

11. Retribuzione: rispettare il diritto ad una retribuzione dignitosa, in base alle leggi nazionali, al contratto collettivo applicabile e a quanto previsto dagli standard PAS 24000 e SA 8000

12. Procedura di reclamo: è stata adottata una procedura scritta per la gestione dei reclami. Chiunque, lavoratore o soggetto esterno, può presentare un reclamo. L'azienda garantisce riservatezza a chi presenta un reclamo. Nessun lavoratore o soggetto esterno che presenti un reclamo in buona fede subisce ritorsioni.

13. Etica degli affari: l'azienda ha implementato un Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione in conformità al Dlgs. 231/01 e, pertanto, si impegna attivamente a prevenire e contrastare qualsiasi atto di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o qualsiasi forma di concussione, né direttamente né indirettamente.
La presente Politica è esposta in modo chiaro e visibile, in forma appropriata e comprensibile, sia nei luoghi di lavoro che sul sito internet aziendale.

La presente Politica integrata per la Responsabilità Sociale viene riesaminata con cadenza annuale dalla Direzione, al fine di accertare la sua continua idoneità, attualità ed efficacia nell'Organizzazione.

Nell'ottica della trasparenza, inoltre sono portati a conoscenza di tutti gli stakeholder sia interni che esterni, gli indirizzi utili al fine di presentare reclami, che oltre direttamente all'interno dell'azienda (S.C.E.A.P. srl Via Vittorio Veneto, 19 - 76123 Andria – BT – Tel. 0883.557741 - 0883.242161 – e-mail: amministrazione@sceapsrl.it), possono essere rivolti sia all'ente di certificazione SI CERT (sede di Salerno: Via SS 18 n. 119-121 - 84047 Capaccio - Paestum -SA- Tel. +39 0828 1897857 - FAX: +39 0828 1897157 e-mail commercialecsit@sicert.ch), sia all'organismo di accreditamento internazionale Social Accountability Accreditation Services (SAAS) (Social Accountability Accreditation Services (SAAS) 220 East 23rd Street, Suite 605, New York, NY 10010 - Fax: +212-684-1515 - E-mail: saas@saasaccreditation.org

Andria, 02 gennaio 2025

La Direzione