



Politica Aziendale

<i>Stato di revisione</i>	<i>Data di emissione</i>	<i>Motivo della revisione</i>	<i>Redatto da</i>	<i>Verificato da</i>	<i>Approvato da</i>
00	27.10.2016	Emissione SGI	RSGI	DdL	DdL
01	12.03.2019	Aggiornamento alla politica della qualità, alcool e tossicodipendenza	RSGI	DdL	DdL
02	24/02/2020	Aggiornamenti normativi, sostituzione di OHSAS con ISO 45001	RSGI	DdL	DdL
03	16.01.2023	Aggiornamenti per integrazione EMAS	RSGI	DdL	DdL
04	19.01.2026	Integrazione SA8000 Responsabilità Sociale	RSGI	DdL	DdL

INDICE

LA POLITICA DELLA QUALITÀ.....	2
LA POLITICA DI PREVENZIONE E PROTEZIONE AMBIENTALE	3
LA POLITICA PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.....	4
LA NOSTRA POLITICA CONTRO ALCOOL E TOSSICODIPENDENZE	5
POLITICA PER LA VALORIZZAZIONE E LA TUTELA DEL PERSONALE E PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	5

LA POLITICA DELLA QUALITÀ

La direzione della **CARBA 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.

CARBA S.r.l. per conseguire e mantenere nel tempo gli obiettivi prefissati adotta un Sistema di Gestione per la Qualità basato sulle norme UNI EN ISO 9001.

Il Sistema di Gestione Aziendale è stato sviluppato per assicurare un impiego efficace ed efficiente delle risorse, focalizzando l'attenzione sulle aspettative dei Clienti e delle altre parti interessate. In linea con tali principi e con i valori riportati nel Manuale aziendale, la presente Politica definisce gli indirizzi generali di per l'attuazione del Sistema di Gestione Qualità.

- Adottare e mantenere efficace il Sistema di Gestione per la Qualità nei processi, nei prodotti, nei servizi del contesto in cui si opera, nel rispetto dei requisiti legali delle normative applicabili e nel rispetto di altre prescrizioni che la Società decide di sottoscrivere volontariamente;
- definire le responsabilità assegnate a tutte le funzioni aziendali verificando che siano state comprese ed applicate;
- assicurare la disponibilità delle risorse, delle informazioni e delle conoscenze necessarie per il funzionamento e il controllo dei processi, attraverso attività di formazione e addestramento pianificate periodicamente e finalizzate a informare i dipendenti riguardo alla rilevanza e all'importanza delle proprie attività e al modo in cui esse contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi definiti;
- motivare e coinvolgere tutto il personale affinché maturi una sempre maggiore consapevolezza dell'importanza del proprio ruolo, promuovere valori condivisi e corretti modelli di comportamento atti a ridurre i rischi correlati alle attività svolte;
- definire e diffondere informazioni documentate chiare atte ad assicurare un funzionamento efficace ed efficiente dei processi e il controllo dei prodotti anche in termini di salute e sicurezza sul lavoro e in materia ambientale;
- comprendere e rafforzare il rapporto con i Clienti e le altre parti interessate, migliorando il Loro grado di soddisfazione mediante servizio, prodotti e prestazioni in linea con le aspettative;
- definire obiettivi di miglioramento, e monitorare periodicamente i risultati ottenuti condividendoli con le parti interessate;
- identificare le cause di non conformità e assicurare, risposte rapide ed efficaci;
- effettuare verifiche ispettive per misurare l'attuazione e l'efficacia del Sistema di Gestione della Qualità e la sua conformità alla presente Politica, assicurando l'adozione di opportune azioni correttive onde rimuovere eventuali cause di inadeguatezza del Sistema di Gestione;
- selezionare e qualificare i fornitori dei prodotti e servizi che hanno un impatto sulla qualità finale dei processi e dei prodotti, coinvolgendoli, per quanto di loro competenza, nel raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- identificare le esigenze di innovazione tecnologica (macchinari e attrezzature) per sviluppare nuovi prodotti e processi secondo le aspettative del mercato.

LA POLITICA DI PREVENZIONE E PROTEZIONE AMBIENTALE

CARBA 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 **CARBA 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.

La Direzione si impegna a rispettare le leggi ambientali e di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Si impegna a ricercare il miglioramento continuo delle proprie prestazioni, in ambito ambientale, attraverso il monitoraggio costante dei propri aspetti ambientali diretti e indiretti, e in ambito sicurezza attraverso la consultazione continua dei lavoratori.

Ha inoltre adottato, quale strumento di supporto alla pianificazione delle attività operative e di indirizzo per le strategie di sviluppo, un approccio integrato alla gestione dei rischi aziendali derivanti dal contesto in cui **CARBA S.r.l.** opera.

A fondamento di quanto sopra, la Direzione aziendale pone i seguenti principi:

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 **CARBA 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

L'Azienda, consapevole della centralità del tema della Salute e Sicurezza dei lavoratori nello svolgimento di tutte le attività di competenza, 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'Impresa 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'Impresa svolge la propria attività a condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati una adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

L'Impresa 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'impresa 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 aziendali 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 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'alcool dipendenza 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'Azienda 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 nei Luoghi di Lavoro.

LA NOSTRA POLITICA CONTRO ALCOOL E TOSSICODIPENDENZE

È politica della Società **CARBA S.R.L.** di impegnarsi nel realizzare e mantenere un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo per tutti i suoi dipendenti.

La Società **CARBA S.R.L.** riconosce che l'abuso (o l'uso improprio) di alcool, droghe ed altre sostanze consimili da parte dei dipendenti condiziona negativamente il loro dovere di una efficiente prestazione di lavoro e può avere serie conseguenze dannose per loro stessi, sulla sicurezza, efficienza e produttività degli altri dipendenti e della Società.

L'uso, il possesso, la distribuzione o la vendita di alcool e di droghe illecite o soggette a controllo e non prescritte dal medico nei locali e nei cantieri della Società **CARBA S.R.L.** è strettamente proibito e costituisce base per una adeguata azione disciplinare fino al licenziamento.

Coloro che ritengono di essere dipendenti dalle sopra citate sostanze sono invitati a cercare consiglio medico ed a seguire un trattamento terapeutico appropriato senza indugio e prima che il loro stato possa influire negativamente sulla loro capacità lavorativa e risultare di pericolo alla incolumità propria, dei colleghi di lavoro o di terzi, nonché alla sicurezza degli impianti.

La Società **CARBA S.R.L.** riconosce la dipendenza da alcool e droga come una condizione curabile.

Il Medico Competente è a disposizione degli interessati che, su base esclusivamente volontaria e strettamente riservata, ritengano di consultarlo per qualsiasi informazione ed anche per una fattiva collaborazione ai fini di un più efficace recupero, fermo restando che coloro i quali si determinassero in tal senso saranno assistiti da tutte le garanzie previste dalla vigente normativa, legale e contrattuale, e nel più assoluto rispetto della dignità della persona.

Salvo quanto previsto al punto seguente, qualora lo stato di soggezione del dipendente a sostanze alcoliche o stupefacenti sia tale che, pur non comportando una incapacità al lavoro, costituisca tuttavia pericolo nell'espletamento di particolari compiti oggetto della prestazione dovuta, alla incolumità propria, a quella dei colleghi di lavoro o di terzi od alla sicurezza degli impianti, la Società, nell'esercizio anche dell'obbligo legale di provvedere alla sicurezza nei luoghi di lavoro, si riserva la facoltà di mutare tali compiti nei limiti previsti dalla legge.

L'inidoneità del dipendente alle prestazioni lavorative in concreto espletate, accertata nelle forme legislative normate e discendente dallo stato di dipendenza da bevande alcoliche o stupefacenti, anche se successiva al trattamento medico, potrà dar luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo.

Si riporta di seguito le norme legislative e procedurali in materia di alcol dipendenza ed assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope in lavoratori addetti a mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi:

- *Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106 Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.*
- *Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", e in particolare l'art. 41, comma 4 in materia di sorveglianza sanitaria.*
- *Decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n.309 "Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza" e in particolare l'art. 125 relativo agli accertamenti di assenza di tossicodipendenza in determinate categorie di lavoratori.*
- *Legge 144 del 17 luglio 199 art. 32 Piano Nazionale della Sicurezza stradale.*
- *Legge 30 marzo 2001 n. 125, Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcol correlati.*
Atto d'intesa Stato Regioni del 16 marzo 2007 in materia di individuazione delle mansioni a rischio che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro, ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute di terzi, ai fini del divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche, ai sensi dell'art. 15 della legge 30 marzo 2001, n. 125.
- *"Progetto Regionale di formazione sull'identificazione precoce e l'intervento breve per la prevenzione dei problemi e danni alcolcorrelati nei contesti lavorativi e nell'assistenza sanitaria di base Novembre 2009".*
- *Intesa Stato Regioni del 23 marzo 2005 Piano nazionale della Prevenzione.*
- *Accordo Stato Regioni del 16 aprile 2007 "Piano nazionale Alcool e Salute".*
- *Intesa sancita in sede di Conferenza Unificata tra il Governo, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano il 30 ottobre 2007 in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza nelle mansioni a rischio (Rep. Atti n. 99/CU).*
- *Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano il 18 settembre 2008, ai sensi dell'art. 8, comma 2 della citata Intesa in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza.*

Durante l'attività lavorativa è proibita l'assunzione di bevande alcoliche, droghe o sostanze consimili. Si raccomanda altresì che, coerentemente, i dipendenti ne evitino l'assunzione anche al di fuori del periodo lavorativo qualora gli effetti ad essa conseguenti possano perdurare durante la successiva prestazione lavorativa.

POLITICA PER LA VALORIZZAZIONE E LA TUTELA DEL PERSONALE E PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

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 **CARBA S.R.L.**

1. si adegui a tutti i requisiti dello standard citato, compresi
 - a) la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
 - b) i Principi Guida delle Nazioni Unite su business e diritti umani;
 - c) 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
 - d) i Patti internazionali sui diritti economici, sociali e culturali sui diritti civili e politici;
 - e) il Codice di condotta dell'ILO sull'HIV/AIDS e il mondo del lavoro;
 - f) 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;
 - g) le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti eventualmente sottoscritti dall'organizzazione;
2. non ricorra né dia sostegno all'utilizzo del lavoro infantile;
3. qualora impieghi giovani lavoratori non li occupi per più di 8 ore al giorno né in orario notturno;
4. 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;
5. non ricorra né dia sostegno all'utilizzo del lavoro forzato od obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni;
6. non trattenga documenti d'identità in originale e non richieda al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro;
7. 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;
8. non applichi costi o commissioni relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori;
9. 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;
10. non ricorra o dia sostegno alla tratta di esseri umani;
11. rispetti il diritto del personale di formare, partecipare a e organizzare sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'organizzazione;
12. non interferisca in nessun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione dell'organizzazione dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva;
13. 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;
14. 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;
15. 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;
16. 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;
17. non sottoponga in alcun caso il personale a test di gravidanza o di verginità;
18. 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;
19. 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;
20. rispetti il diritto del personale a percepire un salario dignitoso, ossia sufficiente a soddisfare i bisogni primari oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale;
21. garantisca

- a) che la retribuzione ordinaria corrisponda almeno agli standard legali o ai minimi di settore o alla contrattazione collettiva;
 - b) che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga;
 - c) 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;
 - d) che tutto il lavoro straordinario sia retribuito con una maggiorazione, come definito dalla normativa e dalla contrattazione collettiva;
 - e) 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;
22. non applichi azioni disciplinari, licenzi o in alcun modo discrimini il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità a SA 8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro;
23. 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;
24. prenda parte al coinvolgimento delle parti interessate per raggiungere una conformità sostenibile allo standard SA 8000;
25. 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;
26. garantisca il rispetto dei minimi retributivi legali, in modo che il salario soddisfi comunque i bisogni essenziali e che una parte del reddito rimanga comunque a disposizione; garantire che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari e che la busta paga sia chiara e comprensibile a tutti; garantire che la retribuzione sia elargita secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente per i lavoratori;
27. comunichi a tutti i portatori d'interesse la attuale situazione di conformità rispetto ai principi della SA 8000 e la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
28. favorire la segnalazione di qualsivoglia tipologia di reclamo da parte degli stakeholder relativo a elementi non rispettati dello standard e della politica; a tal proposito in basso sono riportati i riferimenti dell'Organismo di Certificazione LSQA S.A. e di quello di Accreditamento SAAS.
29. collabori con i propri fornitori per implementare una Politica Sociale che, attraverso l'assistenza tecnica e una maggiore consapevolezza, porti ad un miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

Tutte le parti interessate possono segnalare, anche in maniera anonima, in materia di responsabilità sociale alla **CARBA S.R.L.** attraverso i seguenti canali:

- 1. Cassetta per segnalazioni anonime presso la Sede legale, amministrativa, operativa e magazzino di Via Bergamo, 24 cap 26029 Soncino (CR)
- 2. Telefonando al numero +39 0374 84237 chiedendo di un membro del SPT (Social Performance Team) o della Direzione
- 3. Inviando un messaggio postale all'Impresa all'indirizzo Via Bergamo, 24 cap 26029 Soncino (CR)
- 4. Inviando una mail all'indirizzo di posta elettronica info@carbaserl.com

Qualora i reclami dovessero restare inascoltati in azienda, è possibile:

- Rivolgersi all'ente di certificazione Quality Italia S.r.l. - LSQA con sede in Via Camerata Picena, 385 - 00138 Roma, Italy Telefono: (+39) 06.88644843; Fax:(+39) 06.8860495 E-Mail: info@qualityitalia.it Pec: qualityitalia@pec.it
- Rivolgersi al SAAS (Social Accountability Accreditation Service) di NEW YORK 220 East 23rd Street, Suite 605 New York, New York 10010 saas@saasaccreditation.org Tel: +1 (212) 684-1414 Fax: +1 (212) 684-1515
- Rivolgersi al SAI (Social Accountability International) di New York 9 East 37th Street; 10th Floor New York, NY 10016 Stati Uniti d'America e-mail: info@sa-intl.org Tel: +1 (212) 684-1414