

## POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

La De Zottis S.p.A. alla luce del contesto istituzionale, economico, politico e sociale ove si trova ad operare, riconosce la grande importanza della dimensione sociale dell'impresa e delle responsabilità che ne conseguono, per tale motivo persegue al proprio interno, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica, la piena realizzazione dei requisiti richiesti dallo standard SA8000:2014.

Ciò significa il convinto riconoscimento della decisiva importanza di una corretta e trasparente gestione del patrimonio umano e la sensibilizzazione dell'intera organizzazione, del management, dei fornitori/subappaltatori, del personale dipendente e dei collaboratori esterni, al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nello standard SA8000:2014.

L'obiettivo della De Zottis S.p.A. è rivolto a conformarsi e rispettare tutti i punti e gli strumenti internazionali richiamati dallo standard SA8000:2014, rispettare le leggi nazionali ed ogni altra legge applicabile in tema di responsabilità sociale e adottare, mantenere, aggiornare e rendere disponibile la propria politica per la Responsabilità Sociale.

La De Zottis S.p.A. si impegna ad implementare tutti i requisiti dello standard SA8000:2014, a promuovere un ambiente di lavoro sano, cooperativo e piacevole attraverso la promozione di una cultura di miglioramento continuo che mira al benessere e alla crescita intellettuale dei dipendenti.

La De Zottis S.p.A. si impegna a mantenere un ambiente di lavoro sicuro, salubre, non discriminatorio e promuove l'individuo e l'abilità dei dipendenti.

La struttura della responsabilità della De Zottis S.p.A. e tutte le sue iniziative sono impegnate per realizzare un ambiente positivo e costruttivo.

La De Zottis S.p.A. rispetta tutte le altre norme nazionali e altri regolamenti e requisiti sociali ed etici del cliente, scoraggiando tutti i tipi di lavoro forzato e di discriminazione.

La De Zottis S.p.A. nella sua politica per la Responsabilità Sociale si impegna a:

- rispettare la normativa vigente nazionale, le convenzioni e le raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU – United Nations Organization;
- rigettare le pratiche che violino i diritti umani in generale e quelli del lavoratore in particolare (procedure disciplinari che comprendano punizioni corporali e/o coercizioni mentali o fisiche, lavoro minorile, lavoro obbligato, discriminazione sul posto di lavoro) e l'adozione di procedure e modalità comportamentali rispettose di tali diritti (libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, equa retribuzione, tutela della salute e della sicurezza);

- non impiegare bambini e giovani lavoratori e conservare la documentazione necessaria come prova verificabile dell'età dei lavoratori;
- non ricorrere, né sostenere, l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato e non richiedere al personale depositi in denaro o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro;
- non intraprendere e rimuovere eventuali pratiche discriminatorie e disparità di trattamento in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera, nella cessazione o pensionamento in base a razza, origine nazionale o territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che possa dar luogo a discriminazione.
- non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento e a non utilizzare, né dare sostegno, a pratiche di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali;
- garantire una retribuzione regolare e conforme a quanto definito dal CCNL, in grado di assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza dignitosa;
- garantire l'orario di lavoro rispettando la legge applicabile, in ogni caso, con il contratto florovivaismo prevede 39 ore settimanali, con (minimo) un giorno di riposo alla settimana e gli straordinari volontari non possono superare le 9 ore settimanali e vanno compensate con una tariffa maggiorata; il contratto edile che prevede 40 ore settimanali, con (minimo) un giorno di riposo alla settimana e gli straordinari volontari non possono superare le 8 ore settimanali e vanno compensate con una tariffa maggiorata; il contratto Imprese di Pulizie che prevede 40 ore settimanali, con (minimo) un giorno di riposo alla settimana e gli straordinari volontari non possono superare le 8 ore settimanali e vanno compensate con una tariffa maggiorata;
- promuovere il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive;
- assicurare al personale regolare formazione in materia di responsabilità sociale e di sicurezza, pianificando la stessa ad intervalli regolari ed in ogni caso ci siano nuove assunzioni;
- fornire ai dipendenti ambienti di lavoro puliti, sicuri e salubri, minimizzando, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro;
- nominare un Social Performance Team ed un Comitato per la Salute e Sicurezza che si impegni ad identificare ed affrontare tutti i rischi legati all'ambiente di lavoro e delle parti interessate, a mantenere attiva la conformità del sistema di gestione allo standard SA8000, individuare e riesaminare gli obiettivi ed i risultati; mantenere adeguata la politica per la responsabilità sociale; comunicare i requisiti SA8000 a tutto il personale ed in particolare, alle funzioni che influenzano maggiormente le tematiche della responsabilità sociale;
- rispettare il diritto di tutto il personale a formare e aderire ai sindacati di loro scelta e contrattare collettivamente, garantendo che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazione

e che possano comunicare con i propri iscritti nel luogo di lavoro, nelle forme previste da CCNL e da altri accordi in essere;

- impegnare a fare affari rispettosi dell'ambiente e dell'inquinamento atmosferico migliorando continuamente le proprie pratiche ecologiche e promuovendo tutti gli sforzi verso l'efficienza, l'equità e l'utilizzo ottimale delle risorse idriche disponibili;
- comunicare, verificare e coinvolgere tutti i fornitori di beni, attività e di servizi ed i subappaltatori al loro impegno nei confronti della responsabilità sociale confermandosi a tutti i requisiti dello standard SA8000:2014;
- effettuare periodica attività di monitoraggio interno ed esterno verso i fornitori/subappaltatori e di miglioramento continuo delle condizioni generali di gestione e valorizzazione del patrimonio umano;

La De Zottis S.p.A. ritiene che tutto ciò, possa contribuire in maniera decisiva a migliorare le condizioni generali di gestione e di valorizzazione del patrimonio umano e, a tale scopo, si impegna a far pervenire a tutte le parti interessate (dipendenti, management, fornitori, clienti, opinione pubblica, mondo finanziario, sindacati, autorità pubbliche ed ONG) un forte messaggio volto alla conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti previsti dalla norma SA8000:2014.

Di seguito si riportano i riferimenti di **SGS ITALIA S.p.A.** l'organismo di certificazione scelto per il nostro percorso di responsabilità sociale, i riferimenti del **SAI**, l'Ente che ha elaborato lo standard, e del **SAAS**, l'Ente di accreditamento degli organismi di certificazione in ambito SA8000:

**SGS ITALIA S.p.A.** - Via Caldera, 21 Milano, Lombardia, 20153 Italia e-mail: sa8000@sgs.com

**SAI** - Social Accountability International 15 West 44th Street | New York, NY 10036 Phone: 212-684-1414 | Fax. 212-684-1515 e-mail: info@sa-intl.org

**SAAS** - Social Accountability Accreditation Services 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 tel: (212) 391-2106 fax: (212) 684-1515 saas@saasaccreditation.org

Saletto di Breda di Piave (TV), 13/01/2025

## Il Senior Management

Vanni De Zottis



## POLITICA DI RIMEDIO PER IL LAVORO INFANTILE

La De Zottis S.p.A. si impegna a rispettare e divulgare alle parti interessate, sia interne che esterne, il proprio impegno a non usufruire di lavoro infantile, né in modo sistematico né saltuario e a farsi portavoce di una cultura della tutela dei giovani sul lavoro.

La De Zottis S.p.A. si impegna a rispettare i contratti collettivi nazionali del lavoro e di tutta la normativa sull'impiego dei minori e dei giovani in azienda (convenzione di stage, apprendistato, contratto di inserimento), le forme di collaborazione con scuole ed enti di istruzione per favorire l'inserimento dei giovani nel lavoro o con ONG e enti locali per il sostegno delle politiche a tutela dei minori.

La De Zottis S.p.A. contrasta l'utilizzo di lavoro infantile attraverso un'attenta selezione dei propri fornitori, dei collaboratori e dei subappaltatori istaurando una collaborazione con gli stessi al fine di evitare situazioni di lavoro infantile.

La De Zottis S.p.A. al fine di assicurare che nessun bambino sia erroneamente impiegato in azienda, all'atto della selezione, si accerta della veridicità dei dati anagrafici del candidato nonché, all'atto dell'assunzione, richiede copia dei documenti d'identità, del permesso di soggiorno (nel caso di cittadini extra-comunitari) e di quelli previsti dal CCNL e dalle leggi nazionali.

Nell'eventualità in cui la De Zottis S.p.A. scopra l'impiego di personale infantile da parte di personale sociale presso le proprie sedi e/o cantieri, provvede ad avvertire in modo tempestivo le autorità, gli enti e le associazioni attive nel settore al fine di segnalare tali situazioni di non conformità.

La De Zottis S.p.A. si impegna a collaborare inoltre con le istituzioni e definisce direttamente azioni di rimedio volte a non compromettere in modo negativo la situazione del bambino, valutando le azioni di recupero da intraprendere individuandone le più idonee per lo specifico caso in esame in accordo a quanto riportato nella procedura SA8000 "PO2 Gestione lavoro infantile e politica di rimedio".

Nel caso sia inserito nell'organico aziendale un giovane lavoratore (età compresa tra i 16 e 18 anni) che abbia già assolto l'obbligo scolastico, l'azienda si impegna ad offrire al giovane lavoratore una formazione professionale che ne rispecchi le attitudini personali e non lo esponga in nessun caso a lavori pericolosi o lavoro notturno;

Nel caso il giovane lavoratore non abbia completato il percorso di studio obbligatorio la De Zottis S.p.A. provvede a verificare che il tempo totale impiegato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione, il trasporto e il lavoro non superi le 10 ore complessive giornaliere.

La De Zottis S.p.A. richiede la stessa tutela dei lavoratori ai propri fornitori e subappaltatori reputando il rispetto di tale requisito fondamentale per rapporti commerciali duraturi.

Nell'eventualità in cui la De Zottis S.p.A. scopra l'impiego di personale infantile da parte di un proprio subappaltatore qualificato ed autorizzato presso le sedi del subappaltatore o presso i propri cantieri, provvede ad avvertire in modo tempestivo le autorità, gli enti e le associazioni attive nel settore al fine di segnalare tali situazioni di non conformità e provvederà ad agire ai sensi della propria procedura SA8000 "P02 Gestione lavoro infantile e politica di rimedio"

È responsabilità di ogni lavoratore, o di chiunque ne venga a conoscenza, rispettare questa politica societaria, segnalando eventuali anomalie al Social Performance Team della De Zottis S.p.A.

Per tutti i motivi sopra menzionati la De Zottis S.p.A. si impegna a diffondere la conoscenza della propria politica di responsabilità sociale sia ai lavoratori che alle altre parti interessate ed attuare un monitoraggio continuo sui propri fornitori e subappaltatori al rispetto di tali principi.

Data, 13/01/2025

Il Senior Management



DE ZOTTIS S.p.A.  
Via Aperta, n. 27  
35010 BRUNICO (PD) (TV)  
Partita IVA 00502980261