



POLITICA DI GESTIONE SOCIALE

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 implementando un Sistema di Gestione Sociale conforme ai requisiti dello Standard PAS 2400:2022.

Con la presente Politica l'Alta Direzione comunica, all'interno e all'esterno dell'azienda, che intende operare con metodi efficienti e trasparenti per garantire il continuo miglioramento di un Sistema di Gestione aziendale socialmente ed economicamente sostenibile.

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 Gestione Sociale stabiliti nello standard PAS 24000:2022. L'obiettivo della De Zottis S.p.A. è di conformarsi e rispettare tutti i punti e gli strumenti internazionali richiamati dallo standard PAS 24000:2022, rispettare le leggi nazionali ed ogni altra legge applicabile in tema di responsabilità sociale e adottare, mantenere, aggiornare e rendere disponibile la propria politica di Responsabilità Sociale.

La De Zottis S.p.A. si impegna ad implementare tutti i requisiti dello standard PAS 24000:2022, 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 del personale.

La De Zottis S.p.A. si impegna a mantenere un ambiente di lavoro sicuro, salubre, non discriminatorio e promuove gli individui e le loro abilità.

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. si impegna a:

- Garantire attraverso un processo di due diligence sui diritti umani che all'interno dei propri ambienti lavorativi, così come presso i propri fornitori, siano rispettati i diritti umani;
- rispettare la vigente normativa nazionale, le convenzioni e le raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali ILO – International Labour Organization e l'ONU – e United Nations Organization;
- effettuare una due diligence sulle agenzie per il lavoro o gli appaltatori, richiedendo che questi soggetti rispettino i requisiti di legge nazionali applicabili, siano autorizzate a svolgere l'attività, rispettare i requisiti delineati in tema di lavoro forzato e le commissioni di assunzione e a non intraprendere pratiche di reclutamento fraudolente o scorrette;
- rifiutare l'impiego di lavoro forzato o obbligato e vieta l'impiego di personale contro la propria volontà ed il ricorso ad ogni forma di lavoro sotto minaccia o costrizione, comprese minacce di carattere penale o di addebito di sanzioni; vieta l'addebito di commissioni o costi diretti o indiretti relativi all'assunzione, a carico totale o parziale del personale; tutto il personale, senza esclusione alcuna, entra volontariamente nel rapporto di lavoro e può recedere volontariamente; nessun documento personale o altro bene di valore del personale, come permessi di lavoro o documenti di viaggio, vengono depositati presso la De Zottis S.p.A; i documenti personali o i beni di valore del personale che possono essere tenuti presso l'azienda devono essere censiti e disponibili alla libera consultazione ed utilizzo del personale;
- rifiutare la schiavitù in tutte le sue forme, nessuna risorsa umana della De Zottis S.p.A. o dei suoi partner deve essere tenuta in schiavitù per debiti o costretti a lavorare per ripagare un debito; la De Zottis S.p.A. si impegna a rispettare la politica su anticipi e prestiti erogati al personale, in modo che tali strumenti non possano essere utilizzati come strumento per vincolare il personale all'impiego;
- garantire l'orario di lavoro rispettando la legge applicabile, in ogni caso, con il contratto florovivismo 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; la De Zottis S.p.A. non limita la libertà di movimento del personale, non impone al personale di rimanere sul posto di lavoro al termine dell'orario di lavoro, né tantomeno confina il personale in alloggi per lavoratori;

- rifiutare l'impiego di lavoro infantile/minorile nel ciclo produttivo aziendale, con verifica dell'età del lavoratore in fase di assunzione, garantendo che vengano instaurati rapporti di lavoro solo con persone che abbiano l'età minima per l'ingresso nel mondo del lavoro;

- rispettare il diritto di tutto il personale di formare, organizzare o di partecipare a sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'azienda, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni; rispetto di tutti gli adempimenti previsti dal CCNL di categoria;

- non ricorrere né dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto di lavoro o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sociale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione. Sono vietati comportamenti, gesti, linguaggio o contatto fisico, di tipo sessuale, minacciosi e di sfruttamento 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;

- promuovere un clima sereno fra i lavoratori, perseguire il rispetto del CCNL di riferimento. In caso di pratiche disciplinari l'azienda non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi devono fare riferimento alla legge e al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di riferimento. Le misure sanzionatorie progressive da adottare vengono rese note ai lavoratori attraverso affissione del Codice Disciplinare aziendale in punti di comune consultazione presenti nei luoghi di lavoro; ogni sanzione disciplinare somministrata viene registrata e documentata; non è prevista sanzione pecuniaria come pratica disciplinare.

- rispettare tutti gli adempimenti cogenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (es.: formazione dei lavoratori, valutazione e gestione dei rischi, ecc.) e relativa gestione nel rispetto delle specifiche procedure aziendali. Viene riconosciuto a tutto il personale il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza dover chiedere il permesso all'azienda e/o al Cliente;

- fornire al personale ambiente di lavoro puliti, sicuri e salubri, minimizzando, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro;

- garantire che ogni risorsa umana, prima di dare inizio al rapporto di lavoro, sia informata per iscritto sui termini e condizioni di lavoro; ogni rapporto di lavoro viene instaurato nel rispetto dei requisiti legali nazionali applicabili; garantire una retribuzione regolare e conforme al contratto di lavoro, alla normativa vigente e a quanto stabilito dal CCNL di categoria. Il pagamento degli stessi sarà effettuato con cadenza mensile ed in modo comodo per il personale, in modo da assicurare al personale ed alle loro famiglie un'esistenza dignitosa; persegue inoltre la volontà di dare ai propri dipendenti un salario che garantisca un livello di vita dignitoso;

- garantire che l'azienda si comporti in maniere eticamente sostenibile anche verso il contesto esterno;

- implementare ed attuare efficacemente un Sistema di Gestione Sociale secondo lo Standard PAS 24000:2022, finalizzato al monitoraggio delle performance ed al miglioramento continuo; tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive mediante attribuzione di adeguate risorse da parte dell'Alta Direzione.

- 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;



- garantire al personale ed agli stakeholder esterni la possibilità di effettuare reclami e segnalazioni in modalità anche anonima;
- nominare un responsabile del sistema di gestione sociale che rispetti e si coordini con gli altri Comitati presenti in azienda, il responsabile si impegna ad identificare ed affrontare tutti i rischi legati al sistema di gestione sociale, individuare e riesaminare gli obiettivi ed i risultati;
- 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 del sistema di gestione sociale confermandosi a tutti i requisiti della PAS 24000:2022;
- effettuare una 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 presente politica sarà comunicata ed applicata all'interno dell'organizzazione anche tramite percorsi formativi mirati e comunicata ai partner commerciali pertinenti, compresi i fornitori, e ad altre parti interessate, come per quanto appropriato.

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 Capitale Umano e, a tale scopo, si impegna a far pervenire a tutte le parti interessate (personale, 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 PAS 24000:2022.

SALETTO DI BREDÀ DI PIAVE (TV), 18/07/2024

Alta Direzione

DE ZOTTIS SPA
Via Argon, 29
31044 Bredà di Piave (TV)
Partita IVA 00502980261