

Spett.le Fornitore

**Oggetto: Comunicazione relativa all'impegno per la Responsabilità Sociale, la Diversità ed Inclusione di Kostruttiva – Società Cooperativa Per Azioni.**

**Kostruttiva – Società Cooperativa Per Azioni (di seguito Kostruttiva)** ha sempre dato una fondamentale importanza alla qualità dei propri servizi, caratteristica fondamentale per poter soddisfare a pieno le esigenze del Cliente. L'Azienda, inoltre, ha sempre fatto molta attenzione anche alle tematiche ed ai principi dell'etica da garantire nel processo produttivo, attenzione che è stata espressa anche con la volontà di ottenere la Certificazione per la Responsabilità Sociale dell'impresa in conformità ai requisiti previsti dallo Standard SA 8000:2014 e per la Diversità ed Inclusione in conformità ai requisiti previsti dallo Standard ISO 30415:2021.

**Kostruttiva** non considera la propria impresa dal mero punto di vista del profitto, volendo dar voce all'impegno nel testimoniare i valori umani e sociali quali portatori di ricchezza in un sistema di gestione e di controllo che metta in condizione di assicurare a tutti le stesse opportunità ed a salvaguardare la tutela dell'ambiente e dei diritti dei lavoratori. Per questo scopo l'Azienda, relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard, si propone di:

- far conoscere ai vari stakeholders la politica integrata;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholders degli impegni reali dell'azienda conformemente agli standard SA8000 e ISO 30415;
- fornire alla Direzione uno strumento utile per il riesame interno della Politica di Responsabilità Sociale e la Diversità ed inclusione e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

Certi di ottenere la Sua attenzione in merito, rimaniamo a Sua disposizione per qualunque chiarimento o segnalazione.

Distinti Saluti.

Il Presidente



### 1. Punto 1 dello standard SA 8000: Lavoro infantile

**Kostruttiva** non utilizza lavoro infantile, né mai lo utilizzerà.

Nessun dipendente ha un'età inferiore ai 18 anni.

Nel caso in cui l'Azienda riscontri l'impegno di lavoro minorile presso i propri fornitori - subfornitori, richiederà agli stessi una serie di azioni di recupero volte ad eliminare tale grave irregolarità.

L'azienda, ritenendo la tutela dei minori di assoluta priorità, ha infatti definito una procedura di comportamento da applicarsi ogni qualvolta ci sia la possibilità di collaborazione con un minore all'interno dell'azienda, o venga rilevata l'esistenza di lavoro infantile o minorile presso i fornitori. La procedura prevede che i giovani lavoratori svolgano attività adatte per la loro età e non siano esposti a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro, e la promozione della loro educazione nel rispetto di quanto previsto dallo standard SA8000.

### 2. Punto 2 dello standard SA 8000: Lavoro obbligato

L'Azienda non ha mai praticato né praticherà prassi che possano configurare lavoro obbligato: nessuna forma di coercizione fisica o psicologica, nessuna forma ricattatoria basata su aspetti legati al posto di lavoro o alla situazione economica.

Il lavoro svolto dal personale impiegato è volontario. I lavoratori non lasciano in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

Le uniche forme di prestito che possono essere effettuate dall'azienda verso i propri dipendenti corrispondono ad un anticipo dello stipendio o del trattamento di fine rapporto (TFR), sempre nel rispetto delle leggi cogenti.

Il personale, al momento dell'assunzione, viene informato dei propri diritti e doveri in quanto lavoratore.

### 3. Punto 3 dello standard SA 8000: Salute e Sicurezza

**Kostruttiva** si adopera per garantire un ambiente di lavoro salubre, che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo.

L'Organizzazione, relativamente a questo aspetto, ha implementato un Sistema di Gestione sulla Salute e Sicurezza sul lavoro secondo la norma ISO 45001:2018, la cui conformità è valutata da un Organismo di Certificazione Accreditato.

In conformità a quanto prescritto dalla normativa cogente (D.lgs. 81/08 e s.m.i.) è stato redatto il Documento di Valutazione dei Rischi ed il Piano di Gestione delle Emergenze e di Evacuazione.

È stato predisposto dal Medico Competente, nominato dalla stessa azienda, un protocollo di sorveglianza sanitaria per ciascun lavoratore, relativamente ad ogni singola mansione.

I lavoratori dispongono di idonei DPI e mezzi di protezione collettiva, nonché di adeguata formazione e informazione sui rischi derivanti dal lavoro svolto, sulle norme antinfortunistiche e su tutte le procedure atte alla prevenzione.

Le esigenze infrastrutturali e inerenti all'ambiente di lavoro vengono rilevate dalla Direzione direttamente, tramite segnalazioni del personale interno, particolari richieste dei clienti o indicazioni da parte di Organi competenti.

Valutate le esigenze emerse, gli interventi vengono attuati tenendo conto delle priorità evidenziate e coordinati dalla Direzione.

L'Azienda inoltre garantisce la disponibilità di acqua potabile gratuita e la disponibilità di servizi igienici separati per sesso in numero sufficiente rispetto al numero di lavoratori occupati.

Ogni azione sviluppata per la Salute e Sicurezza dei lavoratori è adeguatamente documentata a livello del Sistema di Gestione Integrato.

#### 4. Punto 4 dello standard SA 8000: Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione

In **Kostruttiva** non vi è la presenza di Rappresentanze Sindacali; il limitato numero di dipendenti e lo stretto contatto tra Direzione e questi ultimi ha sempre garantito la possibilità di confrontarsi su eventuali problemi nel pieno rispetto delle parti e senza che questo potesse generare qualsiasi forma di discriminazione.

L'azienda comunque rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

Nel rispetto della normativa vigente e di quanto espresso nel contratto collettivo di riferimento, vengono comunque garantiti ai lavoratori gli spazi e il tempo necessari a permettere ai dipendenti di discutere di problematiche lavorative.

#### 5. Punto 5 dello standard SA 8000: Discriminazione

L'azienda assicura un uguale trattamento per tutti i lavoratori, a qualsiasi settore essi appartengano.

Anche a seguito di interviste ai lavoratori, non vi sono prove o segnalazioni di comportamenti discriminatori da parte dell'azienda né tra i lavoratori stessi. Lo stesso dicasi per il personale femminile.

**Kostruttiva** coerentemente a quanto indicato nella propria politica generale, si impegna al pieno rispetto dei propri dipendenti e a non attuare o favorire alcuna forma di discriminazione basata su età, sesso, nazionalità, etnia, ceto, religione, invalidità, appartenenza sindacale, affiliazione politica e orientamento sessuale nel rapporto di lavoro.

La ricerca di personale viene effettuata tramite consultazione dei CV ricevuti, liste di collocamento e annunci via internet, o altri mezzi di comunicazione.

Nel pieno rispetto del principio di uguaglianza e del divieto di ogni forma di discriminazione, vengono esaminate tutte le domande pervenute.

Tra tutte le richieste raccolte si scelgono le più adatte per la posizione ricercata e si incontrano le persone disponibili.

I colloqui vengono tenuti da una o più responsabili di funzione a seconda della mansione per la quale è effettuata la ricerca, salva successiva approvazione da parte della Direzione.

Durante le visite mediche ci si limita a constatare l'assenza di controindicazioni per lo svolgimento dell'attività lavorativa: non vengono quindi richiesti controlli diversi da quelli previsti dalla legge. L'accesso alla formazione viene garantito in ugual modo a tutti i lavoratori, secondo le necessità aziendali.

Anche nell'assegnazione dei giorni di ferie è garantita parità di trattamento.

Gli unici criteri distintivi sono l'impegno e il criterio meritocratico.

#### 6. Punto 6 dello standard SA 8000: Procedure Disciplinari

L'Azienda non pratica mai punizioni corporali o forme di coercizione fisica o decurtazione dalla busta paga.

La procedura applicabile in azienda per l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari è strettamente conforme a quanto previsto dal contratto collettivo applicato.

Tutti i lavoratori sono a conoscenza del codice disciplinare applicato e delle modalità per impugnare un eventuale richiamo disciplinare.

#### 7. Punto 7 e 8 dello standard SA 8000 – orario di lavoro e retribuzione

L'orario di lavoro e la retribuzione sono definiti dal CCNL settore Metalmeccanico Industria ed Edilizia Industria.

Le condizioni contrattuali sono rese note a tutti i dipendenti e una copia del contratto collettivo nazionale e dei minimi tabellari applicati sono a disposizione del personale.



Un consorzio di idee, progetti, visioni.

Il ricorso a straordinario viene fatto nei termini di legge e ha carattere saltuario o eccezionale, è volontario e viene pagato con percentuali aggiuntive differenti nel rispetto di quanto indicato nel contratto collettivo applicato.

**Kostruttiva** si cura di assicurare che le ore di straordinario rimangano entro i limiti previsti dalla legge.

La retribuzione minima mensile corrisponde a quanto illustrato nelle tabelle presenti nel CCNL di riferimento. Possono inoltre essere previsti dalla Direzione premi e benefit per tutti i dipendenti in base a criteri meritocratici.

I dipendenti di **Kostruttiva** sono tutti inquadrati con contratti a tempo indeterminato.

## 8. Punto 9 dello standard SA 8000: Sistema di gestione

**Kostruttiva** ha implementato il proprio sistema di responsabilità sociale, in conformità ai requisiti indicati dallo standard SA8000. In relazione all'adeguamento dell'edizione 2014 dello Standard SA8000, Vi comunichiamo che è stato istituito il **Social Performance Team (SPT)** composto da Devis Rizzo, in qualità di Presidente, e da Federica Bonivento, quale Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e per la Responsabilità Sociale.

Il **Social Performance Team** ha il compito di:

- condurre periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard;
- suggerire al Senior Management le azioni di miglioramento per affrontare i rischi individuati;
- monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo la conformità allo Standard, l'attuazione delle azioni pianificate e l'efficacia delle modalità adottate;
- collaborare con le altre aree dell'organizzazione per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard;
- facilitare la conduzione di audit interni periodici e predisporre rapporti per il Senior Management sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese;
- organizzare incontri periodici per riesaminare il percorso fatto ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.

Tutto il personale viene periodicamente formato sulle politiche aziendali, sui contenuti dello standard SA8000 e sugli strumenti a disposizione per la gestione del sistema al fine mantenere alto il livello di consapevolezza e di partecipazione sui temi trattati; inoltre, sempre nell'ottica di coinvolgere il personale e di poter avere delle segnalazioni in merito agli aspetti ritenuti importanti è stata messa a disposizione una cassetta dei suggerimenti per comunicazioni in forma anonima e periodicamente viene distribuito un questionario per la rilevazione anonima del livello di soddisfazione interna.

Riguardo al processo di coinvolgimento degli stakeholders, cioè tutti coloro che portano interessi all'impresa stessa, che ne influenzano il comportamento o sono influenzati da esso (dipendenti, i clienti, i fornitori, la Pubblica amministrazione), esso è considerato da **Kostruttiva** un aspetto critico e trasversale.

Relativamente ai fornitori, **Kostruttiva** ha avviato un iter che prevede una prima attività di informazione e di sensibilizzazione, la richiesta di informazioni, anche tramite invio di questionari, sull'applicazione di quanto previsto dallo standard SA8000, la richiesta di adesione formale ai requisiti indicati nel medesimo standard, la valutazione del fornitore e il monitoraggio periodico con eventuale richiesta di piani di miglioramento e verifiche in campo.

## 10. Considerazioni Finali

L'Organizzazione, in questa fase iniziale, si sta impegnando con risorse umane e materiali all'implementazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.



Un consorzio di idee, progetti, visioni.

Le risorse umane sono destinate soprattutto alla gestione degli aspetti del Sistema, al soddisfacimento dei requisiti prescritti dallo Standard SA8000, alla verifica per monitorare in continuo le performance aziendali in materia di Responsabilità Sociale.

### 11. Reclami SA8000:2014

Ogni lavoratore può sporgere reclami in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa o illegalità verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati e in contrasto con i principi di responsabilità sociale della norma SA8000.

Il lavoratore può farsi promotore di reclami anche tramite il Rappresentante dei Lavoratori SA8000 e/o l'Ente di Certificazione SA8000.

Il reclamo può avere forma anonima.

L'organizzazione non attua alcuna forma di ritorsione o discriminazione nei confronti dell'autore del reclamo.

Kostruttiva garantisce la massima riservatezza sui fatti denunciati o evidenziati, nei limiti della libertà di indagine, impegnandosi ad indagare in caso di segnalazioni anonime.

Le segnalazioni di reclamo avanzate da una o più parti interessate e indirizzate a Kostruttiva, aventi per oggetto temi inerenti al sistema di responsabilità sociale, sono raccolte dal SPT.

I reclami possono essere inoltrati al SPT compilando l'apposito modulo e depositandoli presso la cassetta delle segnalazioni.

Inoltre, i reclami possono essere indirizzati a:

#### **Kostruttiva S.C.P.A.**

Via Sertorio Orsato, 3/D

30175 Marghera (Ve)

Tel. 041.931005

Web: <https://www.kostruttiva.it>

E-Mail: [etica@kostruttiva.it](mailto:etica@kostruttiva.it)

#### **all'Ente di Certificazione SGS Italia S.p.A.**

Via Caldera, 21/B, 20153 Milano (Mi)

Tel. 02 73931 Fax 02 70124630 - E-mail: [sa8000@sgs.com](mailto:sa8000@sgs.com)

#### **all'Ente di Accreditamento SAI**

Executive Director, SAI - 220 East 23rd Street, Suite 605, New York, NY 10010

fax: +212-684-1515.

E-mail: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)

È compito del SPT verificare che gli indirizzi citati siano correttamente riportati nelle comunicazioni interne ed esterne relative alla SA8000.

Il Presidente

## Mappa cognitiva comportamentale Diversità ed Inclusione

COMPORAMENTI INCLUSIVI (I comportamenti non inclusivi sono quelli che contrastano/negano i comportamenti inclusivi)	OBIETTIVO D&I INFLUENZATO DAL COMPORAMENTO
<b>Ascolto Empatico:</b> Mostrare interesse genuino per le opinioni degli altri e ascoltare attivamente, senza interrompere o giudicare.	Imparzialità
<b>Rispetto per le Diverse Prospettive:</b> Accettare e rispettare le diverse opinioni e prospettive, anche se non si è d'accordo.	Imparzialità
<b>Riconoscimento delle Differenze:</b> Riconoscere e celebrare le differenze culturali, religiose e personali senza giudicare o criticare.	Imparzialità
<b>Flessibilità Culturale:</b> Essere aperti a diverse pratiche culturali e religiose, consentendo, ad esempio, giorni di ferie per festività specifiche.	Imparzialità
<b>Promozione dell'Equità di Genere:</b> Sostenere l'uguaglianza di genere e promuovere l'equità nelle opportunità di lavoro.	Imparzialità
<b>Gestione del Conflitto Costruttiva:</b> Affrontare i conflitti in modo costruttivo, cercando soluzioni che rispettino le diverse prospettive.	Imparzialità
<b>Ascolto Senza Giudizio:</b> Offrire uno spazio in cui i colleghi possono condividere le loro sfide e preoccupazioni senza paura di giudizio.	Imparzialità
<b>Supporto al Successo Altrui:</b> Sostenere e incoraggiare i colleghi nel loro sviluppo professionale e nel raggiungimento dei loro obiettivi.	Empowerment
<b>Collaborazione Efficiente:</b> Collaborare in modo efficace e aperto, condividendo le conoscenze e le competenze per raggiungere gli obiettivi comuni.	Empowerment
<b>Condivisione delle Opportunità:</b> Assicurarsi che le opportunità professionali siano aperte a tutti i colleghi, senza discriminazioni.	Empowerment
<b>Sensibilità alla Disabilità:</b> Essere sensibili alle esigenze dei colleghi con disabilità, offrendo supporto e rispettando le necessità di accessibilità.	Integrazione
<b>Promozione dell'Inclusione nei Team:</b> Assicurarsi che tutti i membri del team si sentano inclusi e coinvolti nelle attività di gruppo.	Integrazione
<b>Creazione di un Ambiente Inclusivo:</b> Contribuire a creare un ambiente di lavoro inclusivo e accogliente per tutti i colleghi.	Integrazione
<b>Promozione dell'Inclusione:</b> Coinvolgere attivamente tutti i colleghi nelle discussioni, assicurandosi che nessuno sia escluso.	Integrazione
<b>Linguaggio Rispettoso:</b> Utilizzare un linguaggio rispettoso e inclusivo, evitando commenti offensivi o stereotipi.	Responsabilità
<b>Sostenibilità Sociale:</b> Sostenere iniziative socialmente sostenibili e coinvolgersi nella comunità.	Responsabilità
<b>Rispetto delle Decisioni Aziendali:</b> Accettare le decisioni aziendali anche se non si è d'accordo, evitando critiche distruttive o resistenze passive.	Responsabilità

<b>Feedback Costruttivo:</b> Fornire feedback in modo costruttivo e rispettoso, concentrandosi sugli aspetti professionali e non personali.	Responsabilità
<b>Rispetto per il Percorso Individuale:</b> Comprendere che ogni individuo ha un percorso di vita e di carriera unico, rispettando i tempi e le scelte personali.	Responsabilità
<b>Affronto delle Microaggressioni:</b> Se si osserva una microaggressione o un comportamento non inclusivo, intervenire in modo costruttivo per affrontarlo.	Responsabilità

COMPORAMENTI DISCRIMINATORI	OBIETTIVO D&I INFLUENZATO DAL COMPORAMENTO
<b>Assunzione discriminatoria:</b> Favorire candidati di una particolare etnia o genere durante il processo di selezione, escludendo altri candidati altamente qualificati.	Imparzialità
<b>Promozione basata sulla preferenza personale:</b> Promuovere dipendenti a posizioni di leadership o avanzamento basati su relazioni personali invece del merito.	Imparzialità
<b>Esclusione deliberata:</b> Escludere deliberatamente alcuni colleghi da riunioni, attività o eventi aziendali a causa della loro appartenenza a un gruppo specifico.	Imparzialità
<b>Retribuzione discriminatoria:</b> Pagare in modo inequabile i dipendenti in base al loro genere, etnia o altra caratteristica protetta, anche quando svolgono ruoli simili con performance simili.	Imparzialità
<b>Promozione discriminatoria:</b> Rifiutare la promozione a un dipendente a causa di caratteristiche personali come etnia, genere o orientamento sessuale.	Imparzialità
<b>Comportamento ostile:</b> Trattare in modo sfavorevole o con ostilità un collega a causa della sua identità, creando un ambiente di lavoro tossico	Imparzialità

BULLISMO	OBIETTIVO D&I INFLUENZATO DAL COMPORAMENTO
<b>Isolamento:</b> Isolare deliberatamente un collega da attività di gruppo o da conversazioni, creando un senso di esclusione.	Responsabilità
<b>Minacce fisiche:</b> Minacciare fisicamente un collega a causa della sua etnia, genere, orientamento sessuale o altro attributo.	Responsabilità
<b>Diffamazione:</b> Diffamare un collega con false accuse o informazioni dannose al fine di danneggiarne la reputazione.	Responsabilità
<b>Sabotaggio professionale:</b> Compromettere deliberatamente il lavoro di un collega al fine di danneggiarne la reputazione o le opportunità di carriera.	Responsabilità
<b>Comportamento intimidatorio:</b> Usare intimidazioni verbali o comportamento aggressivo per costringere un collega a conformarsi o ritirare accuse di bullismo.	Responsabilità
<b>Creazione di un ambiente ostile:</b>	Responsabilità

Creare un ambiente di lavoro in cui un collega si senta insicuro o indifeso a causa di comportamenti intimidatori.	
--	--

MOLESTIE	OBIETTIVO D&I INFLUENZATO DAL COMPORTAMENTO
<b>Comportamento sessuale inappropriato:</b> Fare avanzamenti sessuali non richiesti o commenti a sfondo sessuale nei confronti di un collega.	Responsabilità
<b>Molestie online:</b> Molestare un collega tramite messaggi o comunicazioni online offensive o sessualmente esplicite.	Responsabilità
<b>Comportamento sessuale indesiderato:</b> Costringere un collega a compiere atti sessuali indesiderati o fare avanzamenti sessuali non richiesti.	Responsabilità
<b>Molestie basate su genere:</b> Molestare un collega a causa del suo genere, creando un ambiente di lavoro ostile.	Responsabilità
<b>Comportamento sessuale coercitivo:</b> Usare la coercizione o la minaccia di danneggiare la carriera di un collega per ottenere favori sessuali.	Responsabilità
<b>Vittimizzazione continua:</b> Molestare ripetutamente un collega dopo che è stato chiesto di smettere, creando una situazione di molestie persistenti.	Responsabilità

MICROAGGRESSIONI	OBIETTIVO D&I INFLUENZATO DAL COMPORTAMENTO
<b>Commenti denigratori:</b> Fare commenti apparentemente innocui ma offensivi su una persona o un gruppo sulla base della loro etnia, genere o altro attributo.	Responsabilità
<b>Stereotipi:</b> Applicare stereotipi culturali o di genere per giudicare o criticare le azioni o le abilità di un collega.	Responsabilità
<b>Esclusione in base a pregiudizi:</b> Trattare i colleghi in modo diverso a causa di stereotipi o pregiudizi personali, limitando le opportunità di crescita o sviluppo.	Responsabilità
<b>Minimizzazione delle Esperienze:</b> Ridurre alla leggera o minimizzare le esperienze e le sfide di un collega legate alla diversità.	Responsabilità
<b>Isolamento sociale:</b> Escludere un collega da attività sociali o professionali a causa della sua identità.	Responsabilità
<b>Richieste inopportune di educazione:</b> Chiedere a un collega di spiegare o educare continuamente sugli aspetti della loro identità o cultura.	Responsabilità

RITORSIONI	OBIETTIVO D&I INFLUENZATO DAL COMPORTAMENTO
<b>Punitività:</b> Prendere misure punitive contro un collega che ha segnalato un comportamento non inclusivo o discriminatorio.	Responsabilità

<p><b>Boicottaggio professionale:</b> Isolare o boicottare un collega in risposta a un'azione legittima, come un reclamo di molestie o discriminazione.</p>	Responsabilità
<p><b>Diffusione di dicerie:</b> Diffondere false informazioni o dicerie dannose su un collega con l'intento di danneggiarne la reputazione o le opportunità lavorative.</p>	Responsabilità
<p><b>Rappresaglia online:</b> Usare i social media o altre piattaforme online per attaccare o diffamare un collega dopo un reclamo o una segnalazione.</p>	Responsabilità
<p><b>Cambiamento delle condizioni di lavoro:</b> Modificare in modo negativo le condizioni di lavoro di un collega in risposta a un reclamo o a un comportamento non inclusivo segnalato.</p>	Responsabilità
<p><b>Creazione di un ambiente ostile:</b> Creare un ambiente di lavoro in cui un collega si senta minacciato o in pericolo a causa della sua partecipazione a segnalazioni o azioni correttive.</p>	Responsabilità

Il Presidente

