

GLOBAL COMPACT, COMMUNICATION ON PROGRESS (COP) 2020

Balconi di Pescantina (VR), 09 Dicembre 2020

Periodo coperto dalla Communication on Progress (COP)

Novembre 2020 – Novembre 2021

Egregi Signori,

con la presente sono a rinnovare il supporto continuo di Safital S.r.l. al Global Compact delle Nazioni Unite, a dichiarare il supporto da parte della direzione di questa azienda a tale iniziativa e ai suoi Dieci Principi nelle aree dei Diritti Umani, Lavoro, Ambiente, Anti-Corruzione.

Il Global Compact è un'iniziativa volontaria di adesione a un insieme di principi che promuovono i valori della sostenibilità nel lungo periodo attraverso azioni politiche, pratiche aziendali, comportamenti sociali e civili che siano responsabili e tengano conto anche delle future generazioni. Aderendo al Global Compact, Safital S.r.l. si è impegnata a contribuire alla sostenibilità globale in una prospettiva multi-stakeholder attraverso una graduale integrazione nella strategia aziendale dei 10 principi fondamentali relativi a diritti umani, standard lavorativi, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione, oltre che a una loro promozione.

Safital S.r.l., inoltre, si impegna a condividere queste informazioni con i propri stakeholder attraverso i principali canali di comunicazione.

La COP rappresenta per Safital S.r.l. un'occasione per fare il punto rispetto all'integrazione dei 10 principi del Global Compact all'interno della strategia aziendale e come parte della propria etica aziendale. La COP è l'occasione per riassumere un impegno e uno stile di impresa che fa parte dei valori cardine dell'azienda e per condividere con gli stakeholder gli obiettivi di miglioramento futuri.

Con questa lettera la proprietà rinnova il suo impegno e la sua volontà a proseguire il cammino di integrazione dei 10 principi del Global Compact all'interno della strategia e delle operazioni in azienda e di promuovere le stesse pratiche presso i suoi stakeholder anche nei futuri esercizi.

L'azienda, a tale proposito, si impegna a portare avanti gli obiettivi di miglioramento, proprio nell'ottica di una continua integrazione di tali principi, nel dettaglio riguardo ai seguenti sotto-obiettivi degli SDGs (Sustainable Development Goals):

a) SDG 8 - Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti

- 8.8 Proteggere i diritti del lavoro, promuovere un ambiente di lavoro sicuro in particolare con rispetto al lavoro dei migranti e al lavoro precario.

- Regolare gestione e tenuta sotto controllo di tutti i requisiti e prescrizioni relative alla salute e sicurezza del lavoro, continua formazione ed informazione del personale, sensibilizzazione dei lavoratori.

Safital Srl - Società unipersonale

Sede legale: Via Ex Internati, 11/A - 37026 Balconi di Pescantina (VR)

Tel. 045.6704260 e Fax 045.6704264 - e-mail: info@safital.it - posta certificata: safital@pec.safital.it

Capitale Sociale 192.500 Euro - C.F. P.IVA e Nr.Registro Imprese C.C.I.A.A. di Verona 03335270231 - R.E.A. 328095

- Ricerca continua di nuove e più efficaci procedure di lavoro per garantire e migliorare le condizioni di lavoro nei cantieri.
- Ottimizzazione dei sistemi di gestione aziendale implementati, rendendoli sempre più efficaci per elevare gli standard di sicurezza, tramite l'analisi delle proprie attività e processi, del contesto in cui si opera, dell'individuazione di tutte le parti interessate e delle loro esigenze, della completa individuazione di tutti i pericoli, rischi ed opportunità.

b) SDG 9 - Costruire una infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile

- 9.5 Potenziamento ricerca scientifica, capacità tecnologiche e innovazione

- Ricerca di nuovi materiali sempre più avanzati tecnologicamente e più performanti dal punto di vista ambientale e della sicurezza (materiali fonoisolanti e fonoassorbenti più performanti, migliori parametri di fonoisolamento e/o fonoassorbimento, materiali barriere di protezione più efficaci per la tutela dell'utenza).
- Soluzioni sempre più sicure per la protezione dei cantieri, new jersey, sistemi di segnalazione e avvertimento.

c) SDG 11 - Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, resilienti e sostenibili

- 11.2 maggiore sicurezza stradale

- Formazione ed informazione degli addetti in materia di comportamento stradale, in particolare alla guida di mezzi pesanti, stili di vita salutari, regolare revisione e manutenzione di tutti i mezzi e dispositivi utilizzati, rinnovamento del parco mezzi aziendali.
- Mantenimento ed ottimizzazione dei sistemi di gestione per la sicurezza implementati.

SAFITAL S.r.l.

Il Legale Rappresentante

SAFITAL S.r.l. UNIPERSONALE
Via Ex Internati, 11/A - Balconi di Pescantina
Verona, 37026 - P. IVA 03335270231
info@safital.it - safital@pec.safital.it
Tel. 045.6704260 - Fax 045.6704264

Safital Srl - Società unipersonale

Sede legale: Via Ex Internati, 11/A - 37026 Balconi di Pescantina (VR)

Tel. 045.6704260 e Fax 045.6704264 - e-mail: info@safital.it - posta certificata: safital@pec.safital.it

Capitale Sociale 192.500 Euro - C.F. P.IVA e Nr.Registro Imprese C.C.I.A.A. di Verona 03335270231 - R.E.A. 328095

Principi sui Diritti Umani

Principio 1: alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza.

Principio 2: Alle imprese è richiesto di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

Valutazione, politiche, obiettivi

La Società è impegnata nel rispetto dei diritti umani, in particolare per quanto riguarda la regolamentazione degli orari di lavoro, la regolamentazione dei salari e dei benefit e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche ricorrendo, se necessario, a forme di lavoro agile e a distanza per la tutela dei lavoratori stessi. Tale requisito è garantito dall'applicazione del CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) settore Metalmeccanico e dalla presenza e periodico aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi aziendale, di cui al D.Lgs. 81/2008.

La Società mantiene un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro, già certificato secondo il nuovo Standard UNI ISO 45001:2018, integrato con i sistemi di gestione ambientale (ISO 14001), della qualità (ISO 9001) e della sicurezza stradale (ISO 39001) anch'essi certificati secondo gli Standard internazionali.

Ha, inoltre, sviluppato e mantiene attivo un modello di gestione, con riferimento al D.Lgs. 231 del 2001, relativo alla responsabilità degli enti e delle imprese in relazione a reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio della società di amministrazione e/o dei dipendenti. Tale modello garantisce le misure tese a garantire l'etica e la conformità alle norme nonché la prevenzione e rilevazione di eventuali reati.

Tale impegno e la documentazione relativa si applicano a tutte le attività svolte dalla Società.

La Società, inoltre, raccomanda e valuta positivamente l'adozione, da parte dei propri fornitori, dei 10 principi del Global Compact.

Implementazione

La Società garantisce i medesimi strumenti di protezione in materia di salute e sicurezza a tutti i lavori coinvolti, indipendentemente dalla tipologia di contratto applicato ed all'utilizzo dello strumento del subappalto. Essa, inoltre, monitora l'Indice di Frequenza degli infortuni sul lavoro, all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi aziendale, di cui al D.Lgs. 81/2008.

La Società persegue l'impegno alla tutela della salute dei lavoratori, operando principalmente sul continuo controllo degli elementi di rischio individuati nei processi aziendali e sull'attuazione di adeguate misure di prevenzione e protezione. Viene garantita la sorveglianza sanitaria periodica di tutti i lavoratori, secondo i dettami del D.Lgs. 81/2008, con visite mediche ed accertamenti, sulla base dello specifico protocollo sanitario definito in funzione del rischio.

Durante tutto l'anno 2020, la Società ha dovuto far fronte alla pandemia da COVID 19, che ha coinvolto tutto il mondo ed ha colpito duramente l'Italia: la Società ha prontamente implementato protocolli di sicurezza, secondo quanto prescritto dalle normative specifiche nazionali, e misure atte a limitare la probabilità di contagio, quali il lavoro a distanza, le misure e l'organizzazione aziendale per garantire il distanziamento sociale, l'uso obbligatorio per tutte le attività dei dispositivi di protezione individuale, le procedure di pulizia e sanificazione periodica di tutti gli ambienti, i mezzi e le attrezzature, la formazione specifica sul rischio biologico, il monitoraggio sanitario dei propri dipendenti tramite screening aziendali periodici, offerta continua di presidi (es. vaccini antinfluenzali), sistemi di rilevazione e controllo (es. termoscanner) e misure per garantire la salute e sicurezza dei propri dipendenti e delle loro famiglie (flessibilità, permessi retribuiti, etc.), collaborazione con il Medico Competente aziendale ed i Medici di Medicina Generale, istituzione di un "Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione", come previsto dalla

normativa nazionale, per la tenuta sotto controllo e l'implementazione delle misure di prevenzione e protezione.

La Società garantisce, in generale, per tutte le attività, idonea formazione ed informazione a tutti i lavoratori, per garantire lo sviluppo delle competenze e la crescita professionale. Tutte le attività di formazione sono registrate e la relativa documentazione archiviata.

La Società, infine, mantiene attivo un sistema formale di segnalazione che consente ai lavoratori di denunciare casi di violazione dei diritti umani assicurando la tutela dell'identità del soggetto segnalante, mediante una comunicazione all'Organismo di Vigilanza, che controllo il modello di gestione, sviluppato con riferimento al D.Lgs. 231/2001, e che gestisce l'eventuale segnalazione in modo anonimo e protetto.

Misurazione dei risultati

I modelli ed i sistemi di gestione sviluppati ed implementati garantiscono le misure tese a monitorare, eliminare e proibire situazioni di potenziale rischio ed a garantire la conformità agli standard normativi.

Principi sul Lavoro

Principio 3: Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva.

Principio 4: Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.

Principio 5: Alle imprese è richiesto di sostenere l'effettiva eliminazione del lavoro minorile.

Principio 6: Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione

Valutazione, politiche, obiettivi

La Società è sempre impegnata nello sviluppo di politiche del lavoro, atte a garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori, eliminando ogni forma di discriminazione, garantendo la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva.

Implementazione

La libertà di associazione viene garantita dal rispetto della normativa nazionale vigente. L'adesione e la relativa iscrizione al sindacato è una libera scelta del dipendente.

Per tutti i lavoratori, viene applicato il CCNL del Settore Metalmeccanico.

Gli orari di lavoro, inclusi gli orari flessibili, gli straordinari, l'eventuale ricorso a lavoro agile e a distanza, così come il godimento delle ferie e la fruizione dei permessi sono regolati dal contratto nazionale del lavoro e frutto di accordi sindacali.

La Società opera nel rispetto delle normative nazionali, con riferimento al lavoro minorile ed alla tutela delle lavoratrici madri, nel dettaglio:

- Lavoro minorile: verifica dell'età dichiarata da parte dei dipendenti durante il processo di assunzione, anche quando le assunzioni avvengono attraverso società di reclutamento o di lavoro interinale, mediante attento controllo dei documenti di identità e dei codici fiscali relativi;

- Lavoratrici madri: rispetto della normativa specifica per la tutela delle lavoratrici madri, con riferimento al D.Lgs. 151/2001, Testo Unico a tutela della maternità e paternità; viene permesso il telelavoro nei casi di "mamma&figlio".

Inoltre, all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi aziendali, è stata sviluppata e viene mantenuta aggiornata, secondo la periodicità prescritta, la Valutazione dello Stress Lavoro correlato, che ha evidenziato bassi livelli di rischio. Vengono garantite le pari opportunità, evitando qualunque forma di discriminazione che possa derivare da differenze di sesso, di età, di stato di salute, di opinioni politiche e/o religiose.

Misurazione dei risultati

La Società monitora i dati relativi alle assenze dal lavoro, al godimento delle ferie, al turnover, che sono positivi. La gestione continua del Documento di Valutazione dei Rischi aziendali e del Sistema di Gestione Integrato Qualità-Ambiente-Sicurezza, secondo le norme ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, nonché la conformità del sistema adottato alle specifiche della norma ISO 39001 (sicurezza stradale), permette di tenere monitorata la situazione e di valutare eventuali miglioramenti e/o integrazioni.

Principi sull'Ambiente

Principio 7: Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali

Principio 8: Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale

Principio 9: Alle imprese è richiesto di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente

Valutazione, politiche, obiettivi

La Società mantiene attivo e certificato un Sistema di Gestione Integrato Qualità-Ambiente-Sicurezza, secondo le norme ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, che copre il 100% delle attività effettuate. La politica del sistema punta sul rispetto delle norme ambientali e sostiene un approccio preventivo che promuova una maggiore responsabilità ambientale.

La gestione continua del Sistema di Gestione Integrato Qualità-Ambiente-Sicurezza, permette di tenere monitorata la situazione e di pianificare annualmente, in sede di riesame, nuovi obiettivi in materia ambientale.

Implementazione

Le certificazioni coprono il 100% delle attività effettuate e permettono di gestire i parametri ambientali (esempio, consumi, utenze, gestione rifiuti, rumore, etc.).

La Società, inoltre, è in grado di garantire la tracciabilità delle materie prime, dei semilavorati e dei prodotti utilizzati nel ciclo produttivo, mediante ordini di lavoro specifici, contenenti dati completi dei materiali, e collegando sempre tali ordini alle specifiche commesse.

La Società, infine, garantisce idonea formazione ed informazione a tutti i lavoratori sui temi ambientali, in particolare tale argomento fa parte delle riunioni informative periodiche effettuate in cantiere con tutti i lavoratori.

Misurazione dei risultati

La gestione continua del Sistema di Gestione Integrato Qualità-Ambiente-Sicurezza, secondo le norme ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, permette di tenere monitorata la situazione e di valutare eventuali miglioramenti e/o integrazioni.

La Società, inoltre, effettua periodicamente simulazioni di emergenze, in particolare in tema ambientale (simulazione sversamento sostanze pericolose) e gestione emergenze (prove di evacuazione).

Principi sull'Anti-Corruzione

Principio 10: Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti

Valutazione, politiche, obiettivi

La Società mantiene attivo un modello di gestione, con riferimento al D.Lgs. 231 del 2001, relativo alla responsabilità amministrativa in relazione a reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio della società di amministrazione e/o dei dipendenti.

Implementazione

La Società mantiene attivo un modello di gestione, con riferimento al D.Lgs. 231 del 2001, relativo alla responsabilità degli enti e delle imprese in relazione a reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio della società di amministrazione e/o dei dipendenti. Tale modello è controllato da un Organismo di Vigilanza esterno e garantisce le misure tese a garantire l'etica e la conformità alle norme nonché la prevenzione e rilevazione di eventuali reati.

Un altro punto di forza della politica aziendale è il Codice Etico, a cui si fa riferimento nella conduzione degli affari e nel normale svolgimento delle attività quotidiane. I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per la Direzione e per tutto il personale subordinato della Società. I rappresentanti, amministratori, dirigenti o sottoposti non hanno subito alcuna condanna negli ultimi anni, in merito a comportamenti illegali a vantaggio della Società.

Tale requisito è assicurato anche dall'iscrizione della Società nell'elenco (c.d. "WHITE LIST") dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativo di infiltrazione, emesso dalla Prefettura territoriale competente. Infine, la Società rispetta i requisiti del Regolamento attuativo in materia di Rating di Legalità, indicatore sintetico del rispetto di elevati standard di legalità. Tale riconoscimento è attribuito dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.

Misurazione dei risultati

Il modello sviluppato e mantenuto attivo garantisce le misure tese a garantire l'etica e la conformità alle norme nonché la prevenzione e rilevazione di eventuali reati. Esso, inoltre, permette di monitorare, eliminare e proibire situazioni di potenziale conflitto di interesse.

SAFITAL S.r.l.
Il Legale Rappresentante

SAFITAL S.r.l. UNIPERSONALE
Via Ex Internati, 11/A - Balconi di Pescantina
Verona, 37026 - P. IVA 03335270231
info@safital.it - safital@pec.safital.it
Tel. 045.6704260 - Fax 045.6704264

Safital Srl - Società unipersonale

Sede legale: Via Ex Internati, 11/A - 37026 Balconi di Pescantina (VR)

Tel. 045.6704260 e Fax 045.6704264 - e-mail: info@safital.it - posta certificata: safital@pec.safital.it

Capitale Sociale 192.500 Euro - C.F. P.IVA e Nr.Registro Imprese C.C.I.A.A. di Verona 03335270231 - R.E.A. 328095