

Habitech, vantando una presenza consolidata sul mercato e consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità sociale ed economica, vuole distinguersi anche per il proprio impegno relativamente alla Responsabilità Sociale costruendolo su due cardini fondamentali basati sui principi ispiratori di quest'ultima: la ricerca del miglioramento delle condizioni di lavoro delle persone ed il rispetto della loro dignità e libertà.

Tale impegno si traduce nel considerare:

- il proprio personale come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei diritti umani e promuovendone lo sviluppo professionale e personale;
- i propri Fornitori come partner, non solo per la realizzazione delle attività aziendali ma anche per quanto riguarda la Responsabilità Sociale;
- i propri Clienti come un elemento fondamentale del successo dell'Azienda, lavorando per la loro soddisfazione anche nel contesto della Responsabilità Sociale;
- il dialogo con le parti interessate come elemento che concorre al consolidamento di una cultura rispettosa dei diritti umani e della dignità di tutto il personale.

Per raggiungere questo obiettivo, la Direzione Generale di Habitech, ha formalmente assunto la responsabilità in merito ai seguenti impegni:

- conformarsi a tutti i requisiti dello standard SA8000;
- rispettare le leggi nazionali, comunitarie, internazionali in materia di lavoro, diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, diritti umani, ottemperando alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali e alle loro interpretazioni richiamati dalla norma SA8000;
- implementare, attuare e mantenere nel tempo i requisiti di responsabilità sociale ed adeguarsi a nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- garantire la revisione del presente documento, il monitoraggio periodico e il miglioramento continuo del sistema di gestione tenendo sempre presenti le eventuali modifiche legislative e tutti i requisiti di Habitech e definendo, nell'ambito di opportune riunioni periodiche, obiettivi specifici di miglioramento e verificandone nel tempo lo stato di avanzamento;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione ed informazione in materia di etica e responsabilità sociale;
- partecipare al dialogo con tutte le parti interessate al fine di conseguire una conformità sostenibile alla SA8000;
- sensibilizzare i fornitori ai principi di responsabilità sociale a partire dalla condivisione dei valori alla base del progetto di certificazione, in quanto è ferma volontà di Habitech che i principi adottati siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura;
- realizzare audit e verifiche periodiche interne ed esterne atte ad accertare il rispetto dei requisiti sociali, quindi adottare tutte le eventuali azioni di miglioramento ritenute necessarie;
- documentare e comunicare alle parti interessate l'impegno in materia di Responsabilità Sociale.

In merito agli specifici requisiti sociali previsti dalla SA8000, viene di seguito puntualizzata la posizione assunta da Habitech.

#### **POLITICHE: LAVORO INFANTILE**

Habitech non si è avvalsa in passato, nel presente e non si avvarrà in futuro di lavoro infantile, né incoraggia o mette in atto, nei confronti dei propri partner, azioni tali da indurli ad adottare tali pratiche. Si evidenzia che, da tempo, in fase di assunzione dei candidati/delle candidate, viene chiesto documento di identità valido atto a verificare che il/la potenziale dipendente abbia l'età minima legale per lavorare. Qualora per errore venisse fatta un'assunzione di persona senza età minima legale, Habitech si impegna a reinserirla nel contesto scolastico.

In **Habitech** non sono presenti bambini/bambine, e nel processo di assunzione ci si accerta che i documenti accettati non siano falsi o contraffatti e vengono archiviati a dimostrazione dell'età dei singoli lavoratori e delle singole lavoratrici.

### **LAVORO FORZATO E OBBLIGATO**

**Habitech** regola i rapporti con il personale mediante la normativa vigente. All'inizio dell'impiego non si richiede di lasciare alcun deposito e non vengono messe in atto, nei confronti dei propri fornitori, azioni tali da indurre altri ad adottare tali pratiche. Non viene trattenuto in nessun modo alcuna parte dello stipendio, dei benefit, dei beni o documenti in vigore appartenenti al personale allo scopo di forzarlo a lavorare per l'azienda. **Habitech** si impegna a non essere coinvolta né a dare sostegno al traffico di essere umani e a non intrattenere rapporti di lavoro con qualsiasi altra entità che non rispetti tale principio.

Anche in questo caso, **Habitech** per tenere sotto controllo questo aspetto legato alla violazione lampante dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, si accerta che tutte le ore di lavoro straordinario siano volontarie e non si utilizzino coercizioni di alcun tipo e per fare questo sono state implementate apposite procedure.

### **SALUTE E SICUREZZA**

**Habitech** considera la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici un valore imprescindibile, la formazione e l'informazione su questi temi una priorità e pertanto garantisce, tramite il RSPP, un luogo di lavoro sicuro e salubre a tutti i lavoratori ed adotta tutte le misure necessarie a prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro. **Habitech** ha un programma formativo in materia di salute e sicurezza che viene erogato in caso di nuove assunzioni, in caso si siano verificati degli incidenti e periodicamente a tutto il personale. Per quanto concerne l'adesione alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza, **Habitech** si è dotata di un Documento di Valutazione dei Rischi.

### **LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

**Habitech**, nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti, non ostacola l'iscrizione ai sindacati. Il personale sceglie autonomamente se ed a quale organizzazione sindacale aderire. L'adesione a qualsiasi organizzazione da parte dei lavoratori e delle lavoratrici non comporta alcuna discriminazione né ritorsione. **Habitech** garantisce la disponibilità ad utilizzare mezzi e spazi idonei per comunicare con i lavoratori e le lavoratrici. **Habitech** non preclude in alcun modo l'iscrizione ad una qualunque forma sindacale purché, riconosciuta e non impedisce ai lavoratori e alle lavoratrici di gestire in modo assolutamente volontario la loro libertà di associazione e il loro diritto alla contrattazione collettiva.

### **DISCRIMINAZIONE**

**Habitech** procede all'assunzione del personale seguendo esclusivamente criteri di necessità dell'azienda (tipologia di figure professionale richiesta) e di rispondenza ad essi del candidato. I percorsi professionali si realizzano cercando di utilizzare al meglio le qualità professionali del personale e tenendo conto dei suoi meriti. Non sono utilizzate, ai fini dell'inquadramento professionale o della progressione economica e di carriera, considerazioni inerenti qualunque condizione che potrebbe comportare una discriminazione.

Quindi **Habitech**:

- in assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento non attua alcuna discriminazione basata su etnia, nazionalità o origine sociale, genere, cetò, nascita, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, affiliazione politica e di opinione, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione;
- non interferisce con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi, pratiche, o di soddisfare bisogno connessi a etnia, nazionalità o origine sociale, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiare, appartenenza al sindacato, opinione politica o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni;
- non permette comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;

- non permette alcuna altra forma di discriminazione.

Sono incoraggiate le relazioni interpersonali basate sul reciproco rispetto.

Per gestire questo aspetto nel modo migliore Habitech ha implementato modalità che prevedono di documentare eventuali eventi discriminatori in modo che poi siano analizzati e discussi per determinare il miglior piano di intervento. Gli eventuali annunci di lavoro e successivi colloqui non sono basati su tentativi di discriminazione di alcun tipo ma prevedono che solamente la buona volontà di imparare, la capacità e le competenze personali nonché l'adeguatezza allo svolgimento della mansione siano strumento di scelta dei vari candidati presi in considerazione.

### PROCEDURE DISCIPLINARI

Habitech tratta tutto il personale con dignità e rispetto, e in aderenza alla normativa vigente, non utilizza né incoraggia l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e l'abuso verbale. Habitech ammette esclusivamente quelle pratiche disciplinari previste dalla normativa vigente, conseguenti a comportamenti di grave negligenza o dolo. Nelle relazioni interpersonali, in particolare in quelle gerarchiche, non sono ammessi atteggiamenti di prevaricazione.

Habitech applica quando ritenuto assolutamente necessario le sanzioni disciplinari come da contratti nazionali applicabili (CCNL Metalmeccanico industria). Quando si verifica un episodio che richiede un intervento di carattere disciplinare nei confronti di un lavoratore/una lavoratrice, Habitech mantiene adeguate registrazioni a documentare tutto quanto successo in modo che sia Habitech che il lavoratore/la lavoratrice siano costantemente tutelati/e, ovvero, entrambi gli attori siano consapevoli del procedimento in atto. I lavoratori/le lavoratrici, in tal modo, sono resi continuamente edotti delle azioni intraprese e delle relative conseguenze e che tutto il procedimento viene documentato ed archiviato.

### ORARIO DI LAVORO

Habitech adotta come orario di lavoro quello stabilito dalle norme contrattuali applicabili (CCNL Metalmeccanico industria), e garantisce che l'orario lavorativo e la regolamentazione delle ferie e degli straordinari siano nel rispetto della normativa vigente, dei contratti di lavoro nazionali, delle contrattazioni di secondo livello e degli accordi in sede sindacale nazionale e territoriale.

Il personale conosce, da contratto, quali siano la natura e la durata prevista per l'orario di lavoro ordinario e delle situazioni che possono rendere necessarie ulteriori ore di lavoro. Tutte le ore di lavoro sono registrate. In ogni caso, le ore di lavoro straordinario non superano quanto previsto dalla normativa vigente.

### RETRIBUZIONE

Habitech garantisce che la retribuzione e le indennità retributive del personale siano nel rispetto della normativa vigente, dei contratti di lavoro nazionali (CCNL Metalmeccanico industria), degli accordi in sede sindacale nazionale e territoriale e comunque in linea con gli standard di mercato. Habitech attribuisce ad ogni lavoratore/lavoratrice, al momento dell'assunzione, una qualifica alla quale corrisponde una posizione stipendiale. La retribuzione è regolarmente erogata sia per quantità che per modalità e tempi di consegna. Le prestazioni aggiuntive sono retribuite nella misura stabilita dal contratto.

Sono regolarmente calcolate le maggiorazioni per lavoro festivo.

Habitech garantisce il pagamento del salario come da normativa vigente comprese le ore di straordinario e il lavoro in giorni festivi o prefestivi.

### SISTEMA DI GESTIONE

Per garantire anche di fronte a terzi che Habitech continua a soddisfare i requisiti della Norma Internazionale SA8000, Habitech ha implementato un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale integrato con il sistema di Parità di genere. In tal modo sono state stabilite delle procedure, delle linee guida e delle registrazioni che permettono al Social Performance Team di monitorare la situazione aziendale in merito a tutti i requisiti della Norma verificando che il Sistema continui ad essere conforme a tali requisiti, ma anche che il Sistema sia adeguato ed efficace nel combattere ogni forma

di sfruttamento o di attenuazione di ognuno dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici sia dell'Organizzazione che dei vari partner aziendali. Tale Sistema di Gestione si basa su una Politica Aziendale che stabilisce le linee guida di Habitech in particolare in merito alla Responsabilità Sociale; è stato eletto un Social Performance Team che lavora seguendo un preciso regolamento per fare in modo che il livello di rispetto dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici sia continuamente migliorato. Per ottenere i migliori risultati il Social Performance Team ha fatto in modo di coinvolgere tutti i lavoratori e le lavoratrici per avere suggerimenti e critiche del modo di porsi di Habitech nei confronti dei loro diritti stabilendo, tra l'altro, delle modalità di segnalazione di situazioni critiche o reclami tramite le seguenti modalità:

- **Habitech**

E-mail: [info@dttn.it](mailto:info@dttn.it)

- **Organismo di Certificazione:**

BUREAU VERITAS ITALIA SPA

Viale Monza, 347 – 20126 Milano (MI)

Telefono: (+39) 02 270911

E-mail: [csr@bureauveritas.com](mailto:csr@bureauveritas.com)

- **Organismo di Accreditamento:**

Social Accountability International

9 East 37th Street; 10th Floor New York, NY 10016 - United States of America

Phone: +1 (212) 684-1414

E-mail: [info@sa-intl.org](mailto:info@sa-intl.org)

Tutte le segnalazioni sono poi raccolte ed analizzate dal Social Performance Team che provvede, se del caso, a valutare proposte di miglioramento o vere e proprie azioni correttive in merito alla segnalazione inviata.

Tramite le procedure del Sistema di Gestione, tutte le parti interessate vengono coinvolte in varia misura nella gestione della responsabilità sociale di Habitech; in particolare la Politica per la Responsabilità Sociale di Habitech viene diffusa in modo che tutti i partner vengano a conoscenza delle linee guida seguite da Habitech in merito ai diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

La Direzione Generale

