

La ECOIN S.R.L. ritiene di grande importanza l'aspetto sociale dell'attività dell'impresa e le responsabilità che ne derivano.

La ECOIN S.R.L. con il presente documento, intende dichiarare la propria Politica / Impegno aziendale in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative.

La presente politica è ispirata ai valori etici della ECOIN S.R.L., che ha deciso volontariamente di conformarsi ai principi della norma internazionale SA8000:2014 e ad agli obblighi ad essa correlati, riconoscendo gli impegni nei confronti di tutte le parti interessate che operano all'interno e all'esterno dell'Organizzazione.

La Direzione si impegna ad assicurare che tutta l'Organizzazione:

- Rispetti i principi degli strumenti internazionali di seguito elencati e Loro Interpretazione:

- | | |
|---|--|
| - Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro) | - Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali) |
| - Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato) | - Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio) |
| - Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale) | - Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private) |
| - Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva) | - Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile) |
| - Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione - impiego e professione) | - Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità) |
| - Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale - norme minime) | - Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro |
| - Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo) | - Dichiarazione Universale dei Diritti Umani |
| - Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori) | - Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali |
| - Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima) | - Patto internazionale sui diritti civili e politici |
| - Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro) | - Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino |
| - Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili) | - Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne |
| | - Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale |
| | - Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani |

- Si impegni ad essere conforme con le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti sottoscritti;

- Si adegui a tutti i requisiti dello Standard SA8000 impegnandosi in particolare:

- A non utilizzare lavoro infantile o lavoro obbligato;
- A rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva;
- A contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera) basate su questioni di razza, nazionalità, religione, handicap, sesso, preferenze sessuali, appartenenza a sindacati, affiliazione politica;
- A condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale;
- Ad applicare in modo completo ed imparziale il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi;
- A garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate;
- A promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive;
- A coinvolgere tutti i fornitori di beni, attività e servizi ed il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento;

- A sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale;
- Disponga e possa liberamente comunicare con un rappresentante del senior management, responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale e di applicare i requisiti di salute e sicurezza previsti dello Standard SA8000 e dalle norme e regolamenti vigenti in materia;
- Disponga e possa liberamente comunicare con un rappresentante per i lavoratori, per facilitare la comunicazione con il rappresentante della direzione e con il senior management su tematiche relative a SA8000;
- Disponga di un Sociale Performance Team per applicare tutti gli elementi di SA8000;
- Si impegni, attraverso il lavoro di tecnici interni a valutare periodicamente il proprio impegno in termini di requisiti etici e in considerazione dei cambiamenti nella legislazione, a pianificare e poi a svolgere le attività necessarie per migliorare continuamente le prestazioni aziendali in termini di Responsabilità Etica e Sociale;
- Disponga di un Sistema di Gestione della Responsabilità Etica e Sociale che includa e non si limiti a: definire ruoli, responsabilità e autorità, promuovere programmi di formazione del personale di nuova assunzione o riassegnazione, e programmi di sensibilizzazione ai temi etici. Un sistema di gestione, che sia semplice ed efficace, ed anche documentato, implementato, aggiornato costantemente, comunicato ed accessibile a tutto il personale, amministratori, dirigenti, funzionari, supervisori;
- Dia sviluppo, compatibilmente con le risorse a disposizione, a tutti i mezzi di comunicazione sia interna che esterna, per promuovere lo spirito di gruppo e di appartenenza all'organizzazione, favorire la condivisione dello standard etico aziendale e riducendo eventuali incomprensioni e conflittualità fra gli stakeholder: (clienti, fornitori, subfornitori, lavoratori, mass-media, enti pubblici, parti sociali);
- Rilevi l'adesione ai principi etici anche da parte dei fornitori e faccia un ragionevole sforzo per assicurare che i principi della norma siano stati compresi e rispettati anche nella loro sfera di influenza.

La ECOIN S.R.L. 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, fornitori, clienti, opinione pubblica, sindacati, autorità pubbliche) un forte messaggio volto alla conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti previsti dalla norma SA8000:2014. Inoltre la ECOIN S.R.L. si impegna a riesaminare regolarmente la propria politica al fine di un miglioramento continuo, prendendo in considerazione i cambiamenti nella legislazione, i requisiti del proprio codice di condotta e ogni altro requisito aziendale.

Il presente documento è stato scritto, per consentire a tutti di conoscere, condividere e rispettare gli impegni presi dalla Direzione e pertanto sarà esposto, con lo Standard SA8000, in modo chiaro e visibile, in forma appropriata e comprensibile, nel luogo di lavoro, negli alloggi e nelle altre strutture messe a disposizione dall'organizzazione, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.

Eventuali segnalazioni e/o reclami potranno essere inoltrati a:

In prima istanza alla direzione della ECOIN S.R.L. all'indirizzo email: csr@ecoinserviziambientali.it

e in seconda istanza ai seguenti indirizzi:

RINA

via Corsica, 12
16126 Genova
SA8000@rina.org

SAAS

220 East 23rd Street - New York, NY 10010
Ph: 212-684-1414 f 212-684-1515
saas@saasaccreditation.org

SAI – Social Accountability International

15 West 44 th street - New York NY 10036
Ph: 212-684-1414 f 212-684-1515
info@sa-intl.org

Inoltre si fa presente che sul sito aziendale è presente il modulo "Segnalazioni e reclami".

Porto Empedocle (AG), 31/07/2025

La Direzione