



Politica per la Parità di Genere, Diversità, Inclusione e Responsabilità Sociale in CAVIT SPA

La nostra Organizzazione, ispirandosi a principi etici, garantisce pari dignità e pari opportunità a tutte le persone a prescindere dal paese di origine, dalla cultura e religione di appartenenza, dal genere, dall'orientamento sessuale, dalle opinioni politiche e da ogni altra caratteristica e stile personale.

CAVIT SPA - oltre ad aver ottenuto ormai a partire dal 2000 le certificazioni per i Sistemi di Gestione Qualità, Ambiente, EMAS e Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, l'attestazione SOA e l'applicazione di un Modello Organizzativo Anticorruzione e di un Codice Etico con l'attestazione del Rating Legalità - ha deciso di impegnarsi ulteriormente nell'ambito etico implementando un Sistema di Gestione per la Parità di Genere e la Responsabilità Sociale basato sulla Prassi di Riferimento 125/2022 e SA8000, in conformità alle normative di riferimento e alle leggi nazionali e internazionali vigenti.

La PdR 125/22 e lo standard SA8000 si applica per tutti i processi facenti parte dell'Organizzazione nel campo di applicazione e per la sede di regione Rotto 1, La Loggia (TO):

Esecuzione di scavi e movimento terra, opere di urbanizzazione, demolizioni, recupero e riciclaggio di macerie da costruzione e demolizione. Rimozione, smaltimento e trasporto amianto. Posa di conglomerato bituminoso. Commercializzazione di inerti e materiali edili

La nostra azienda è classificata all'interno del cluster nr. 3 MEDIA AZIENDA (tra i 50 - 249 addetti) e applica il monitoraggio del set di indicatori considerati i presidi target in tema di diversità coerenti alla dimensione dell'organizzazione (in base al cluster di riferimento).

La CAVIT spa appartiene ai seguenti codici Ateco 43.11.00 (principale) e 43.12.00

È definito e monitorato un PIANO DI AZIONE per l'attuazione e il miglioramento continuo della presente politica nell'ambito di un sistema di gestione per la parità di genere e la responsabilità sociale: lo stato di avanzamento e i risultati sono monitorati attraverso la predisposizione di specifici KPI.

È costituito, a presidio di quanto espresso, un COMITATO GUIDA e SOCIAL PERFORMANCE TEAM ai fini della efficace adozione e la continua e applicazione della politica per la parità di genere, diversità e inclusione. Il team è costituito sia dal rappresentante dei lavoratori SA8000 sia i rappresentanti del management.

L'obiettivo è quello di dare voce a tutte le "categorie" sia che in CAVIT SpA operano e collaborano sia con i portatori di interesse.

La nostra Politica è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e a tutti gli stakeholder, in ottica di trasparenza e collaborazione.

L'impegno quotidiano di CAVIT SpA per la parità di genere:

- Creazione di una cultura aziendale inclusiva volta alla realizzazione di un ambiente di lavoro accogliente e libero da qualsiasi discriminazione diretta e/o indiretta
- Promozione dell'utilizzo di un linguaggio neutro
- Tutelare la genitorialità e ricercare equilibrio tra vita professionale e vita privata
- Dare pari opportunità di carriera e formazione in tutte le fasi del rapporto di lavoro
- Dedicare un referente per la prevenzione di ogni tipo di forma di abuso fisico e psichico
- Continuare ad impegnarci nella formazione, informazione e sensibilizzazione di tutto il personale a partire dal management
- Attualizzare la politica monitoraggio regolarmente gli indicatori per la parità di genere per definire le azioni più opportune ed efficaci al raggiungimento dei obiettivi
- Diffusione della politica anche attraverso il web



Cavit S.p.A.
P.IVA 05796670015
Regione Rotto 1, 10040 La Loggia, Torino
mail: info@cavitspa.it
PEC: cavitspa@documentipecc.com
tel: 011 9628940 | web: www.cavitspa.it

- Cavit spa punta a valorizzare l'empowerment femminile sia all'interno della propria organizzazione che all'esterno comunicando le proprie iniziative e valori agli stakeholder.

L'impegno quotidiano di CAVIT SpA per la Responsabilità Sociale:

Lavoro Infantile	Non impiegare né promuovere il ricorso al lavoro di minori, non impiegando lavoratori di età inferiore ai 16 anni, accertandosi per quanto possibile, che lo stesso avvenga presso i fornitori.
Lavoro Forzato e Obbligato	Respingiamo qualsiasi forma di coercizione, controllo e obbligo nei confronti del personale. Rifiutiamo qualsiasi forma contrattuale che violi o eluda gli obblighi di legge, accertandosi per quanto possibile, che lo stesso avvenga presso i fornitori.
Salute e Sicurezza	Assicurare la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro con adeguate misure di prevenzione e protezione anche alla luce del possesso della certificazione 45001 e nomina del Comitato per la Sicurezza.
Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	Rispettare e garantire tutti i diritti sindacali previsti dalla Contrattazione Collettiva Nazionale senza alcuna discriminazione per gli iscritti o rappresentanti dei Sindacati.
Discriminazione	Non tollerare comportamenti che possano rappresentare una qualunque forma di discriminazione nei confronti del personale sulla base del sesso, razza, nazionalità, appartenenza sociale, appartenenza politica, religione, orientamento sessuale, età e di qualunque altro aspetto che possa essere oggetto di discriminazione anche dal punto di vista retributivo, formativo e di carriera.
Procedure Disciplinari	Garantire il rispetto delle prescrizioni interne ricorrendo, se necessario, a provvedimenti disciplinari che sono previsti dallo Statuto dei Lavoratori, ma senza alcuna forma di violenza, neanche verbale, ai danni di nessuno.
Orario di Lavoro	Garantire il rispetto delle prescrizioni del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Edilizia Industria, retribuendo e registrando le ore non ordinarie come previsto dal CCNL di Categoria e garantendo i giorni di riposo.
Retribuzione	Garantire il rispetto delle prescrizioni del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) Edilizia Industria e del Living Wage: ogni busta paga contiene i dettagli dei compensi e delle ritenute e gli stipendi sono in linea con i valori delle tabelle del CCNL applicato. Garantire la corretta gestione di tutte le forme contrattuali impiegate (apprendistato, tempo determinato, tempo indeterminate, etc...).
Sistemi di Gestione	Assicurare che la Politica SA8000 sia disponibile e comunicata a tutte le parti interessate, davvero compresa e mantenuta attiva, nel miglioramento continuo delle prestazioni di Responsabilità Sociale di CAVIT SpA; Predisposizione di un piano di controllo fornitori per la selezione dei fornitori anche in base allo standard SA8000. Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza. Adozione di un piano di comunicazione esterna e interna per rendere noto alle parti interessate i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma. Comunicazione ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.
Fornitori e subappaltatori	Coinvolgere e rendere consapevoli i propri fornitori e soprattutto i subappaltatori in maniera attiva rispetto ai valori aziendali legati alla valorizzazione della Parità di Genere, alla responsabilità Sociale, al superamento del concetto di patriarcato, alla promozione dell'empowerment femminile e alla valorizzazione di ogni diversità e al contrasto di qualsiasi forma discriminatoria.

La presente Politica è rivalutata annualmente dalla Direzione è affissa in bacheca e negli spazi comuni ed è resa disponibile sia ai dipendenti sia in visione agli esterni e parti interessate; viene inoltre pubblicata sul sito internet <http://www.cavitspa.it/certificazioni/>

Torino, 20/11/2024

Carlo Colombino
Legale Rappresentante di CAVIT S.p.A.

Allo scopo di raccogliere le segnalazioni specifiche di reclami (non conformità) sia interne sia esterne rispetto allo standard SA8000 e di opportunità di miglioramento nello stesso ambito, CAVIT SpA mette a disposizione dei soci, del personale dipendente e dei vari stakeholder un modulo digitale <https://forms.gle/LCpHkHxt3nR6YwpFA> (a cui si può accedere anche tramite il sito internet www.cavitspa.it/certificazioni/ nella sezione della politica SA8000 e PDR125) per garantire agevolmente il deposito delle segnalazioni in forma confidenziale.

Tutto il personale della Società ed i collaboratori della stessa possono rivolgersi direttamente per segnalazioni/suggerimenti anche tramite comunicazione all'indirizzo di posta elettronica info@cavitspa.it

Un ulteriore canale di comunicazione messo a disposizione per le segnalazioni in questione è fornito dall'indirizzo dell'Ente di certificazione **RINA** e-mail: sa8000@rina.org e dell'ente di accreditamento **SAAS - Social Accountability Accreditation Services** e-mail: saas@saasaccreditation.org

Periodicamente, il Responsabile del Sistema Parità di Genere e Responsabilità Sociale insieme al Social Performance Team controllano e analizzano le segnalazioni ricevute per indagare eventuali carenze e rispondere alle problematiche e/o agli spunti di miglioramento, identificando le cause ed implementando opportune azioni correttive e preventive.

L'azienda si astiene dall'intraprendere provvedimenti disciplinari, dal licenziare e o discriminare qualsiasi socio o dipendente che fornisca informazioni riguardanti la conformità o meno allo standard SA8000 e alla Prassi UNI PDR 125:2022.

Torino, 08/01/2025

CAVIT S.p.A.
Carlo Colombino

