



CODICE ETICO

VIVENDA S.p.A.

Conforme ai sensi della norma internazionale SA 8000:2014

1. Introduzione

1.1 PRESENTAZIONE

Il presente Codice Etico aziendale è il risultato di una elaborazione collegiale di diverse figure aziendali, promossa e condivisa dall'Alta Direzione. In particolare, sono stati considerati i requisiti della norma internazionale **SA8000** emessa dalla SAI (*Social Accountability International*)

Tale Codice Etico aziendale è stato approvato da Vivenda S.p.A.. Il suddetto Codice Etico funge da standard di riferimento per audit di parte terza (certificazione etica).

1.2 SCOPO

Il presente Codice Etico è stato redatto allo scopo di rendere espliciti, visibili e chiari i valori etici di riferimento a tutti gli *stakeholder* (le parti coinvolte). Tale sforzo è volto a definire la base della cultura aziendale e identificare lo standard di comportamento quale strumento guida nella conduzione delle attività di Vivenda S.p.A..

1.3 MISSIONE AZIENDALE

La missione di Vivenda S.p.A. è quella di fornire per enti pubblici e privati servizi di ristorazione collettiva che soddisfino gli standard di qualità richiesti dal mercato e rispettino le attese di committenti ed utenti. Essa ha come punto fermo l'offerta di una vasta gamma di servizi integrati, orientati sempre alla massima efficienza qualitativa ricercata attraverso il miglioramento continuo dei processi di produzione, nel costante rispetto dell'ambiente e del contesto sociale in cui si opera.

Attraverso tale missione, Vivenda S.p.A. intende:

- a. creare valore aggiunto per la crescita e prosperità della società nel lungo termine
- b. contribuire allo sviluppo della professionalità e crescita del proprio personale con un'adeguata politica di motivazione,
- c. partecipare allo sviluppo compatibile con le esigenze ambientali e sociali.
- d. offrire servizi in ambito sociale orientati al benessere degli utenti

1.4 PARTI INTERESSATE

Vivenda S.p.A. si pone come obiettivo quello di mantenere e migliorare i rapporti con le parti interessate, ovvero persone, istituzioni, associazioni, organismi, comunità e ambiente circostante, coinvolti in modo diverso nelle proprie attività. Il loro contributo è

richiesto per rendere possibile la missione aziendale.

A tale scopo è stato ritenuto utile suddividere le parti interessate in gruppi ovvero:

1. Risorse Umane,
2. Soci,
3. Clienti,
4. Fornitori,
5. Partner finanziari,
6. Stato, Enti Locali, Pubblica Amministrazione,
7. Comunità,
8. Ambiente.

1.5 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Codice Etico deve essere considerato la Carta Costituzionale di Vivenda S.p.A. e pertanto si applica su ogni attività che la cooperativa pone in essere. Essendo sviluppato in articoli la sua applicabilità investe l'Organizzazione in modo orizzontale. Tale validità obbliga tutti gli operatori della società nel rispetto dei principi, così come descritti nel capitolo 2.

1.6 REGOLE DI GESTIONE DEL CODICE ETICO

L'impegno dell'Alta Direzione è volto a:

- assicurare la rapida diffusione del presente Codice Etico.
- assicurare la periodica revisione a fronte dei mutamenti delle condizioni ambientali, economiche e sociali del contesto in cui Vivenda S.p.A. opera.
- redigere e rendere disponibile documenti e strumenti operativi per applicare il Codice Etico e prevenire eventuali sue violazioni.
- garantire la possibilità di verifiche sul suo grado di applicazione.
- dare la possibilità a tutti gli addetti di contribuire a migliorarlo, nel rispetto della riservatezza degli stessi proponenti.

Il Codice etico è organizzato in articoli e capoversi.

Le revisioni del Codice Etico devono essere redatte, verificate e approvate dal personale incaricato dall'Alta Direzione.

1.7 CODICE ETICO E SUO RAPPORTO CON LE NORME COGENTI

Vivenda S.p.A. osserva le norme cogenti, la contrattazione collettiva nazionale (CCNL) per le diverse tipologie di attività e gli altri requisiti sottoscritti dall'azienda. Quando le leggi nazionali, le altre leggi vigenti, gli altri requisiti sottoscritti ed il presente Codice Etico, riguardano la stessa materia, si applica la normativa che risulta più restrittiva per la Società. Vivenda S.p.A. si ispira e rispetta anche i

principi dei seguenti documenti internazionali:

- ILO Convenzioni 29 e 105 (Lavoro Forzato ed abolizione lavoro forzato)
- ILO Convenzione 1 e Raccomandazione 116 (Durata del Lavoro e riduzione dell'orario di lavoro)
- ILO Convenzione 87 (Libertà Sindacale e protezione diritto sindacale)
- ILO Convenzione 98 (Diritto di Negoziazione Collettiva)
- ILO Convenzioni 100 e 111 (Uguaglianza di retribuzione, Discriminazione Impiego e Professione)
- ILO Convenzione 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- ILO Convenzione 131 (Salario minimo)
- ILO Convenzione 135 (Rappresentanti dei Lavoratori)
- ILO Convenzione 138 e Raccomandazione 146 (Età Minima e Raccomandazione)
- ILO Convenzione 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- ILO Convenzione 159 (Reinserimento Professionale e Impiego delle Persone Disabili)
- ILO Convenzione 177 (Lavoro a domicilio)
- ILO Convenzione 181 (Agenzie per l'Impiego private)
- ILO Convenzione 183 (Protezione della Maternità)
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, culturali e sociali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino.
- Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme discriminazione contro le donne.
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forma sulla discriminazione razziale
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani

1.8 DEFINIZIONI

Organizzazione: qualsiasi ente, a scopo di business o meno, responsabile dell'applicazione dei requisiti del presente standard, incluso tutto il personale impiegato dallo stesso.

Fornitore: qualunque ente od individuo(i) nella catena di fornitura che fornisce direttamente all'organizzazione beni o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione dei beni e servizi dell'organizzazione.

Sub-fornitore: qualunque ente od individuo(i) nella catena di fornitura che fornisce il fornitore e/o servizi integrati nella, o utilizzati in o per, la produzione dei beni o servizi dell'organizzazione o di un suo fornitore.

Azione correttiva: azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità individuata e per prevenire il ripetersi di

una non-conformità.

Parti interessate: individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività dell'organizzazione (trad. stakeholder).

Lavoratore: tutto il personale senza responsabilità di gestione.

Personale: tutti gli individui dipendenti da una organizzazione o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati a: direttori, manager, supervisori, impiegati, operai e lavoratori con qualsiasi forma di contratto, come guardie di sicurezza, addetti mensa, addetti ai dormitori e alle pulizie.

Bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano una età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata.

Giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e che non abbia compiuto 18 anni.

Lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

Lavoro forzato o obbligato: ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o è richiesto come forma di pagamento di un debito.

Datore di lavoro: soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'unità produttiva dell'impresa, in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa.

Salario dignitoso: la retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. Gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono acqua, cibo, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario, ed altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.

Agenzia per l'impiego privata: qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisce uno o più dei seguenti servizi a mercato:

- incontro tra domanda ed offerta di lavoro, senza che l'agenzia diventi una parte del rapporto di lavoro che ne potrà scaturire;

- impiego di lavoratori con le finalità di renderli disponibili ad una terza parte, che assegna loro delle mansioni e ne supervisiona l'esecuzione.

2. Principi

2.1 PRINCIPI DEL CODICE ETICO

I principi di seguito riportati rappresentano l'asse portante del presente Codice Etico e fanno parte integrante della conduzione delle attività aziendali.

Vivenda S.p.A., al fine di dare sempre maggiori garanzie verso gli *stakeholders*, promuove la condivisione dei principi di seguito riportati (*moral suasion*) attraverso una sempre maggiore comunicazione con le diverse parti.

2.2 RISPETTO DELLE NORME COGENTI

Tutti gli *stakeholders* sono tenuti al rispetto delle norme cogenti applicandole con equità a tutte le proprie parti coinvolte.

Allorquando un qualunque *stakeholder* venga a conoscenza di una potenziale violazione del Codice Etico e/o di altre norme cogenti è invitato a darne comunicazione alla direzione di Vivenda S.p.A. (Rappresentante della Direzione per gli aspetti etici – Comitato Etico) od all'Ente di certificazione indicato nella Politica aziendale o all'Organismo internazionale SAI per individuare gli opportuni adempimenti.

2.3 LEALTÀ E CONCORRENZA

Nei rapporti con il mercato Vivenda S.p.A. promuove un rispetto ai valori di onestà e solidarietà astenendosi da comportamenti collusivi, predatori ed evitando abusi di posizione dominante.

Vivenda S.p.A. ricerca una crescita economica della propria organizzazione che non prevede lo sfruttamento di persone, ruoli, organismi o che auspichi l'annullamento dei *competitors*.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Vivenda S.p.A. può giustificare una condotta di un dipendente non coerente con il presente Codice Etico.

2.4 IMPARZIALITÀ

L'Alta Direzione e tutto il management nelle proprie scelte operative evita ogni discriminazione in base ad età, razza, cetò, origine nazionale, invalidità, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, sesso, religione, nazionalità, opinioni politiche.

2.5 CONFLITTI DI INTERESSE

Ogni azione deve essere volta e condotta nella piena trasparenza degli interessi in campo.

Viene rigettato ogni perseguimento di interessi che favoriscano uno o più *stakeholder* a discapito di altri e che si ricerchino vantaggi personali in

conflitto con la missione aziendale.

Vivenda S.p.A. non permette, né agevola alcuna forma discriminatoria di elargizione in denaro o di omaggio da parte di fornitori e/o altre parti interessate a favore del proprio personale interno, che possa rappresentare turbativa; il rapporto con i clienti, che siano o meno della Pubblica Amministrazione, deve essere impostato su criteri di massima correttezza e trasparenza ed è fatto divieto di elargire e/o millantare elargizioni in denaro o in altre forme surrettizie di favori verso terzi in nome dell'Organizzazione.

2.6 TRASPARENZA

Ogni flusso di comunicazione interna (tra il personale di Vivenda S.p.A.) ed esterna (Vivenda S.p.A. e gli altri *stakeholders*) deve:

- garantire la completezza e veridicità dei dati,
- assicurare la riservatezza di quelli sensibili,
- individuare e comunicare idonei mezzi di comunicazione utili a facilitare lo scambio di informazioni (telefono, fax, rete web, posta, ecc.).

2.7 AMBIENTE

Vivenda S.p.A. persegue la propria attività avendo cura di rispettare le norme ambientali, ponendo obiettivi e traguardi di miglioramento in coerenza con gli standard nazionali ed internazionali, nonché gli aspetti cogenti. Tali standard sono utilizzati da Vivenda S.p.A. anche per conseguire eventuali certificazioni di parte terza per tutte le attività realizzate, affinché tutte le attività lavorative effettuate applichino in ogni loro fase i principi della tutela ambientale.

In coerenza con gli obiettivi di sostenibilità ambientale, Vivenda S.p.A. propone, laddove possibile, referenze realizzate con sistemi eco-compatibili e/o da coltivazione biologica certificati da parte terza, l'impiego di prodotti detergenti e sanificanti eco-compatibili.

2.8 CONSUMATORE

Vivenda S.p.A. promuove, nell'ambito di tutte le attività aziendali, scelte orientate al cliente ed all'utente finale del prodotto/servizio offerto, ponendo particolare attenzione all'individuazione delle sue esigenze e aspettative.

Allo scopo di individuare criteri utili al continuo miglioramento interno in ottica dell'utente, Vivenda S.p.A. promuove l'adesione a standard di qualità internazionali, ove la voce del cliente/utente e la sua soddisfazione viene monitorata fin dove possibile.

Tali standard (esempio UNI EN ISO 9001) sono da Vivenda S.p.A. utilizzati per certificazioni di parte terza.

2.9 SOCIALITÀ

Vivenda S.p.A. favorisce l'integrazione sociale tra individui di diversa razza, ceto, origine nazionale, religione, integrità psico-fisica o disabilità, sesso, appartenenza sindacale o affiliazione politica, attraverso anche:

- un'organizzazione del lavoro ove siano ben inseriti, quando presenti, addetti di nazionalità diversa (comprendendo credo religioso, opinioni politiche e sesso diverso), senza alcuna preclusione e/o segregazione;
- una specifica attenzione per la popolazione più debole, quali ad esempio i soggetti diversamente abili e/o portatori di handicap;

Tale integrazione viene perseguita anche, laddove ritenuto opportuno, con la eventuale collaborazione con organismi associativi rappresentativi di vario ordine e grado.

3. Requisiti istitutivi - SA 8000 -

3.1 LAVORO INFANTILE

Vivenda S.p.A. non utilizza il lavoro infantile così come definito nello standard SA8000, e promuove la medesima politica presso i propri fornitori e stakeholders sui quali ha influenza. Purtroppo la società possiede procedure scritte per il rimedio al lavoro infantile.

Inoltre Vivenda S.p.A. non utilizza giovani lavoratori; tuttavia, qualora sia indispensabile ricorrere a giovani lavoratori, essa non li espone a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno sia all'esterno del luogo di lavoro.

Laddove siano presenti giovani lavoratori, l'azienda si impegna ad eseguire quanto richiesto dalle norme in vigore in merito all'idoneità del lavoratore stesso alle mansioni individuate dall'azienda; ogni attività di sottoscrizione contrattuale viene svolta con il coinvolgimento del genitore o di colui che detiene la patria potestà.

3.2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Vivenda S.p.A. non utilizza né sostiene direttamente e indirettamente (tramite altre organizzazioni) il lavoro forzato od obbligato e non viene richiesto al personale di lasciare, al momento dell'inizio del rapporto di lavoro, alcun elemento che possa fungere da strumento di coercizione e/o ricattatorio (ad esempio documenti di identità e/o documenti autorizzativi in originale, depositi cauzionali in denaro). E' vietato l'uso di telecamere come forme di controllo sui lavoratori, nello svolgimento delle loro mansioni.

3.3 SALUTE E SICUREZZA

Vivenda S.p.A., tenendo presente dello stato delle conoscenze prevalenti riguardo il settore specifico, garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre ed adotta le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro.

Vivenda S.p.A. individua nel datore di lavoro, la responsabilità di promuovere ogni attività volta a tutelare la salute e sicurezza di tutto il personale, in collaborazione con propri dirigenti e preposti, nonché dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del responsabile del servizio prevenzione e protezione e dei medici competenti.

Vivenda S.p.A. assicura che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, nonché dispositivi di protezione adeguati. Inoltre, la società ha previsto

procedure di lavoro atte a prevenire, individuare, ridurre e fronteggiare eventuali rischi per il personale. La società conserva adeguate registrazioni in merito a tutti gli incidenti anche al fine del miglioramento continuo.

Vivenda S.p.A. garantisce per l'utilizzo di tutto il personale bagni puliti, accesso ad acqua potabile e luoghi idonei per la consumazione dei pasti, laddove opportuno.

3.4 RELAZIONI SINDACALI

Vivenda S.p.A. rispetta il diritto di formare ed aderire a qualsivoglia associazione sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva a tutto il personale. Vivenda S.p.A. garantisce che i delegati sindacali, i rappresentanti dei lavoratori e tutto il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro, fin dove possibile.

3.5 DISCRIMINAZIONI

Vivenda S.p.A. non adotta o dà sostegno a discriminazione in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, religione, condizione fisica o di salute, sesso, orientamento sessuale, stato civile, responsabilità familiari, appartenenza sindacale o affiliazione politica di alcun genere, nei rapporti con il proprio personale ed in particolare, nei seguenti momenti specifici, ovvero:

- assunzione,
- retribuzione,
- accesso alla formazione,
- promozione,
- licenziamento, dimissione o pensionamento.

Vivenda S.p.A. non interferisce con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica;

Vivenda S.p.A. sociale non permette comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento o a pressione psicologica.

Inoltre, essa non interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi e pratiche connesse alla propria razza, origine sessuale e sociale, religione, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche, od altro genere di circostanze che possano indurre discriminazioni.

3.6 PROCEDURE DISCIPLINARI

In Vivenda S.p.A. vige il principio del rispetto per tutto il personale e della dignità della singola persona. Essa non utilizza o dà sostegno

all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale. L'azienda fa riferimento a quanto riportato dai CCNL di categoria e dalla normativa vigente resa disponibile presso i luoghi di lavoro e dal codice disciplinare interno.

3.7 ORARIO DI LAVORO

Vivenda S.p.A. si conforma all'orario di lavoro previsto dalle leggi vigenti e dagli standard dei vari CCNL applicati in funzione delle varie categorie di lavoratori; in ogni caso, al personale non è richiesto di lavorare in maniera continuativa per un periodo superiore a quanto permesso dal CCNL di settore e deve essere previsto almeno 1 giorno di riposo dopo 6 gg. lavorativi;

Vivenda S.p.A. garantisce che il lavoro straordinario sia volontario, non ecceda quanto permesso dal CCNL di settore, che non sia richiesto se non in circostanze aziendali eccezionali ed a breve termine, e sia sempre retribuito con una tariffa oraria superiore a quella ordinaria.

3.8 RETRIBUZIONE

Vivenda S.p.A. garantisce un salario minimo dignitoso, che il salario pagato per attività lavorativa regolare non sia inferiore ai minimi retributivi di settore.

Vivenda S.p.A. garantisce che la composizione dei salari e delle indennità retributive sia indicata chiaramente e regolarmente, a beneficio dei lavoratori; l'azienda garantisce che salari e indennità retributive siano erogati in piena conformità alle leggi vigenti e che la retribuzione sia elargita tramite accredito bancario o in contanti o tramite assegno, secondo la prassi comune nel settore o con modalità più conveniente per i lavoratori.

Vivenda S.p.A. garantisce che non vengano stipulati accordi di lavoro nero, accordi contrattuali di "sola manodopera" programmi di falso apprendistato, contratti di lavoro a breve termine per eludere degli obblighi di legge e volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale.

4. Requisiti di attuazione del sistema di gestione - SA 8000 -

4.1 POLITICA ETICA

Il Senior Management definisce una politica aziendale, tradotta nelle varie lingue relative alle nazionalità del personale, in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative in maniera tale da garantire che essa:

- comprenda l'impegno dell'azienda a conformarsi a tutti i requisiti della presente norma, a tutti quelli altrimenti sottoscritti dall'azienda, a quelli previsti dalle leggi nazionali;
- comprenda l'impegno al miglioramento continuo;
- sia effettivamente documentata, comunicata, esposta in modo visibile e chiaro e sia in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi gli amministratori, i dirigenti, il management;
- sia resa pubblica alle parti interessate, su richiesta con modalità efficaci
- sia condivisa con i fornitori, clienti, sub-fornitori

4.2 RIESAME DIREZIONALE

La società riesamina periodicamente, anche in corrispondenza con altri riesami direzionali previsti dagli altri sistemi aziendali, l'adeguatezza e la continua efficacia della politica e delle procedure e di ogni altra sottoscrizione eventualmente promulgata, attraverso anche la valutazione degli obiettivi indicati e la capacità del Sistema a tener fede ad impegni passati e futuri, grazie ad opportuni sistemi di rilevazione delle performance aziendali;

4.3 SOCIAL PERFORMANCE TEAM

Vivenda S.p.A. ha costituito un SPT di cui fanno parte il rappresentante dei lavoratori per la SA8000, il rappresentante aziendale per SA8000 al fine di monitorare e rendere applicabile SA8000.

SPT periodicamente si riunisce per valutare:

- eventuali rischi di potenziale disapplicazione della SA8000
- proporre al Senior Management azioni per affrontare tali rischi
- andamenti degli indicatori di SA8000

SPT nella analisi dei rischi si avvale delle:

- informazioni in proprio possesso
- questionari somministrati ai lavoratori
- analisi delle segnalazioni pervenute in materia di difformità allo standard SA8000.

SPT monitora attraverso segnalazioni dai lavoratori, audit o ispezioni sui luoghi di lavoro lo stato della applicazione di SA8000, il risultato delle azioni intraprese per migliorare tale applicazione.

SPT ha autonomia ed autorità in quanto delegata a tale scopo dal Senior Management a cui riferisce periodicamente mediante report inerenti lo stato delle azioni intraprese per migliorare l'applicazione di SA8000.

4.4. MONITORAGGIO

La responsabilità del sistema di monitoraggio, controllo e verifica interna sull'applicazione di SA8000 compete al SPT.

Per consentire che le performance aziendali, siano coerenti con gli obiettivi direzionali, viene adottato anche un sistema di internal auditing attivo nei seguenti ambiti, ovvero:

1. qualità
2. efficacia ed efficienza economica,
3. etico,
4. sicurezza.

Per la efficace conduzione dei suddetti sistemi di internal auditing, Vivenda S.p.A. può avvalersi anche di idoneo personale consulente esterno. In ogni caso l'internal auditor è sempre indipendente dalla funzione/area auditata.

4.5 COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE

Vivenda S.p.A. stabilisce e mantiene attive procedure e/o prassi identificabili, per comunicare regolarmente a tutto il personale i dati e le altre informazioni riguardanti la performance aziendale in relazione ai requisiti del presente documento, comprendenti, se del caso, ai risultati del riesame della direzione e delle attività di monitoraggio.

Vivenda S.p.A. assicura tale comunicazione anche in concomitanza di:

- formazione del personale di nuova assunzione o temporaneo;
- formazione periodica e programmi di sensibilizzazione per il personale esistente;

4.6 GESTIONE DEI RECLAMI

Tutte le parti interessate, compresi i lavoratori, possano trasmettere segnalazioni, compresi i reclami, riguardanti il luogo di lavoro o non conformità allo standard SA8000.

La società garantisce che le segnalazioni giungano anche in forma anonima e che le stesse non comportino discriminazione nei confronti di chi trasmette le medesime.

Vivenda S.p.A. garantisce che i risultati della chiusura dei reclami siano diffusi al personale al fine di dimostrare la propria tendenza alla

conformità allo standard.

4.7 AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE

Vivenda S.p.A., attraverso il SPT affronta ogni potenziale ed effettiva problematica nei confronti del presente Codice Etico mossa da qualsivoglia stakeholder. Il rappresentante aziendale, a seconda della gravità del caso, valuta l'eventuale coinvolgimento di altri Organi aziendali.

Vivenda S.p.A. implementa azioni correttive e destina risorse adeguate e appropriate alla natura e alla gravità di ogni non-conformità nei confronti della politica aziendale e dei requisiti del presente Codice etico.

4.8 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITA'

Vivenda S.p.A. assicura adeguata formazione in base ad un programma emesso periodicamente dal Senior Management affinché le tematiche di SA 8000 siano apprese e che il sistema sia applicato, valutando l'efficacia della formazione medesima.

4.9 GESTIONE DEI FORNITORI E DEGLI APPALTATORI

La valutazione e la gestione dei fornitori e sub-fornitori, viene sempre effettuata sulla base anche della loro capacità di soddisfare i requisiti della SA 8000. Tale valutazione comprende ad esempio: l'attività di sensibilizzazione alla norma, la sottoscrizione di una dichiarazione di coinvolgimento al sistema di responsabilità sociale e ai requisiti della norma SA 8000, l'eventuale approfondimento con visite ispettive in situ, nonché il loro monitoraggio nel tempo. Viene perseguito il coinvolgendo fin dove possibile anche dei subfornitori.

I criteri di condotta che ispirano Vivenda S.p.A. nella relazione con i diversi stakeholders in genere, è la moral suasion, ovvero la capacità di promuovere una sempre maggiore condivisione con i principi del presente Codice Etico.

Inoltre, la società sulla base di interviste dirette, questionari inviati, sensibilizzazione alla norma, visite eventuali in situ valuta aree di rischio per ciascun fornitore e propone allo stesso, per quanto ragionevole, azioni da adottare per ottemperare alle norme SA8000.

Le attività di monitoraggio dei fornitori in materia di andamento delle azioni proposte per affrontare i rischi identificati sono espone nel Riesame periodico di Sistema.

4.10 VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO

Dove richiesto contrattualmente, Vivenda S.p.A. fornisce ragionevoli informazioni e permette l'accesso delle parti interessate alla verifica di conformità ai requisiti del presente Codice Etico.

**4.10
REGISTRAZIONI E
CORPO
DOCUMENTALE**

Vivenda S.p.A. mantiene appropriate registrazioni che attestino la conformità ai requisiti del presente Codice Etico.

Il corpo documentale del sistema di gestione SA 8000 è costituito dai seguenti documenti:

1. Codice Etico.
2. Procedure.
3. Istruzioni.
4. Modulistica di registrazione.