



C. R. C. Srl
COSTRUZIONI – RESTAURI - CONSOLIDAMENTI

Capitale sociale 98.800,00 I.V.
C. C. I. A. A. 421224
Annotata nel Reg. Trib. Napoli 1583/87
Attestazione SOA
P.IVA – Cod. Fisc. 05204430630

35
1987 - 2022



OHSAS
LL-C (Certification)



ISO 14001
LL-C (Certification)



ISO 9001
LL-C (Certification)

Certificato ISO 9001:2015 n. 3907184



SA 8000
BUREAU VERITAS
Certification



POLITICA AZIENDALE C.R.C. Srl

C.R.C. Srl ha sempre ritenuto che il fondamento del successo commerciale fosse da ricercare nella qualità dei propri servizi e nella soddisfazione delle parti interessate.

Con la presente dichiarazione, la Direzione intende stabilire i principi fondamentali che permettano il pieno raggiungimento di questi obiettivi.

Fondamentale è il perseguimento dei principi in conformità degli standard:

- **ISO 9001:2015** che stabilisce i requisiti per l'implementazione di un sistema qualità, quale strumento di gestione, necessario alla conduzione Aziendale per assicurare che i requisiti stabiliti dalle norme cogenti o richiesti dal cliente siano recepiti e rispettati nell'erogazione del servizio, associandolo ad un completo livello d'informazione;
- **ISO 14001:2015** che stabilisce i requisiti per l'implementazione di un sistema di gestione ambientale, quale strumento di gestione, necessario alla conduzione Aziendale per assicurare che i requisiti stabiliti dalle norme cogenti;
- **SA 8000:2014** che stabilisce i principi per il rispetto dei diritti ed il miglioramento delle condizioni dei lavoratori, nella conduzione Aziendale e lungo la catena di fornitura che dia pieno adempimento alle normative in tema di Sicurezza dei lavoratori, seguendo ed aggiornando il proprio sistema in base ai dettami relativi alla prevenzione e protezione dei lavoratori stessi, Tutela della privacy, Tutela ambientale.
- **ISO45001:2018** che stabilisce i requisiti per l'implementazione di un efficace sistema di gestione delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.

Inoltre, la Direzione rispetta e soddisfa:

- tutti i requisiti degli standard di riferimento (ISO 9001, SA 8000, Linee Guida UNI INAIL e BS OHSAS 18001);
- standard di settore prevalenti;
- le Convenzioni e le Raccomandazioni emesse dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- la Dichiarazione Universale dei diritti umani;
- le convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti del bambino e per eliminare ogni forma di discriminazione contro le donne;

SEGUE

- tutte le Leggi Nazionali ed Internazionali in materia di Lavoro, ivi inclusi il D. Lgs. 81/08 relativo alla sicurezza sul posto di lavoro e il D. Lgs. 196/03 in materia di riservatezza dei dati personali, TU Ambiente (con deleghe specifiche riguardo le varie figure inerenti lo stato di sicurezza).

LAVORO INFANTILE

C.R.C. Srl non utilizza né bambini né giovani lavoratori, relativamente alle proprie attività interne, al di sotto dei 18 anni; tali regole viene adottata anche per il personale non operativo. L'organizzazione richiede che i fornitori applichino la stessa regola e quindi non usufruiscano di lavoratori rientranti nella categoria giovani lavoratori.

LAVORO OBBLIGATO

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività. L'azienda non effettua trattenute arbitrarie sugli stipendi dei dipendenti se non nei casi previsti per legge o a fronte di causali volontarie comunicate dal lavoratore (per es. trattenute sindacali, fondi pensionistici etc). L'Amministrazione richiede al lavoratore la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti ordinari (carta d'identità, codice fiscale, stato di famiglia, permesso di soggiorno, coordinate bancarie, modulo per deduzioni d'imposta, modulo per destinazione TFR) e ne trattiene solo copia.

Al momento dell'assunzione, il personale viene informato sulle modalità per dare le dimissioni. Non è parte della filosofia aziendale concedere prestiti ai dipendenti.

Qualora succedesse, e questo sarebbe solo per casi eccezionali e straordinari, l'azienda si assume l'impegno di gestire tutti i passaggi e gli accordi con il lavoratore nella massima trasparenza e nel rispetto delle attuali leggi.

SALUTE E SICUREZZA

C.R.C. Srl pone la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori tra gli obiettivi primari; tale attenzione è comprovata dall'impegno dell'azienda di porre in essere tutto quanto è previsto in tale materia nel D.Lgs 81/08.

L'applicabilità del requisito è garantita dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) che viene aggiornato, registrato tra i documenti di sistema e rivisto in sede di Riesame della Direzione o almeno annualmente oppure ogni qualvolta si ritenga opportuno.

Viene inoltre predisposto annualmente, un programma di miglioramento e di formazione. Ulteriori documenti di conformità sono:

- la corretta tenuta del registro infortuni;
- le comunicazioni e le nomine dei responsabili previsti dalla legge e la definizione e formazione delle squadre di primo soccorso e antincendio.

La formazione riguardante la salute e sicurezza viene normalmente svolta, sia in fase di assunzione, che per gli aggiornamenti.

SEGUE

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva. La presenza dei sindacati in C.R.C. Srl è testimoniata dalla partecipazione dei lavoratori alle diverse organizzazioni sindacali (in prevalenza CGIL 13 iscritti e 2 CISL e 2 UIL). I rappresentanti sindacali comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro. Appositi spazi nelle bacheche aziendali sono destinati ad ogni componente sindacale per affiggere comunicazioni, avvisi, ecc. L'azienda mette a disposizione delle OO.SS. spazi adeguati per tenere assemblee dei lavoratori. A livello contrattuale, l'azienda fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Edili.

RETRIBUZIONI

Le retribuzioni sono allineate a quanto prescritto dal CCNL; i parametri sono allineati a quanto prescritto dal medesimo. La retribuzione delle ore straordinarie è quella prevista dal CCNL. Sono per altro previste alcune indennità e bonus, migliorativi rispetto al CCNL:

DISCRIMINAZIONE

C.R.C. srl non applica discriminazioni del personale sulla base di:

- razza;
- ceto di appartenenza;
- origine nazionale;
- religione;
- invalidità;
- genere;
- orientamento sessuale;
- appartenenza sindacale;
- affiliazione politica;
- età;
- ogni altra forma equivalente o comparabile.

Degli elementi di cui sopra la Direzione non tiene conto in fase di assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento e non interferisce in alcun modo con il diritto del personale a seguire principi o pratiche relative agli elementi sopra elencati. Non sono ammesse verifiche pre-assuntive di nessun tipo.

Eventuali comportamenti non idonei o offensivi ed eventuali reclami del personale vengono segnalati dal Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale e gestiti secondo le modalità descritte nella procedure di gestione delle non conformità e delle azioni correttive.

La struttura degli uffici è tale da permettere l'accesso a persone con problemi di deambulazione dalla porta anteriore al piano terra, area dedicata all'eventuale presenza di un visitatore e/o dipendente con problemi motori con la presenza di un bagno nella suddetta area.

Qui di seguito si riportano alcune tabelle che evidenziano la suddivisione fra presenza maschile e presenza femminile per le differenti mansioni.

SEGUE

PRATICHE DISCIPLINARI

C.R.C. Srl applica quanto previsto dai contratti CCNL. Le pratiche disciplinari sono attuate con modalità trasparenti e senza alcun intento coercitivo. Non sono praticate punizioni corporali ed abusi verbali. E' stato redatto ed è disponibile per i dipendenti un regolamento disciplinare interno, nell'ottica dell'applicazione del modello organizzativo 231, al quale sarà data massima diffusione a tutto il personale e che riguarda prevalentemente aspetti comportamentali legati all'igiene, alla salute e sicurezza dei lavoratori e alla buone pratiche ambientali. La durata dell'attività lavorativa è fissata, come da CCNL in 40 ore settimanali sia per gli impiegati, sia per gli operai.