



Nella consapevolezza che l'impegno verso i lavoratori sia elemento imprescindibile per lo sviluppo dell'organizzazione, la BASE PROTECTION S.R.L. intende confermare e migliorare il proprio impegno etico attraverso l'implementazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo lo standard SA 8000:2014 in conformità ai requisiti richiesti dalla stessa norma.

In virtù del contesto economico, politico e sociale nel quale si trova ad operare, l'Organizzazione riconosce l'alto valore della dimensione sociale e delle responsabilità che ne conseguono al proprio interno, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica.

Ciò significa il convinto riconoscimento dell'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e di tutti i collaboratori esterni all'organizzazione, al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella norma SA 8000.

A tal proposito l'Organizzazione intende confermare l'implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale nell'ambito dell'intero ciclo produttivo in cui opera.

In particolare, il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale che verrà attuato è volto a garantire il rispetto di:

- i requisiti della norma di riferimento SA8000;
- le Leggi vigenti in materia, ivi inclusi il D. Lgs. 81/08 e s.m.i. relativo alla sicurezza sul posto di lavoro e il Regolamento 679/2016 in materia di riservatezza e trattamento dei dati personali.
- le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- la convenzione delle Nazioni Unite dei diritti del bambino e alla Dichiarazione Universale dei diritti umani

La BASE PROTECTION S.R.L. ritiene fondamentale che i principi di responsabilità sociale siano seguiti anche dai propri fornitori/subappaltatori.

I fornitori di cui la BASE PROTECTION S.R.L. si avvarrà, quindi, dovranno garantire, analogamente al sistema di gestione adottato dalla BASE PROTECTION S.R.L., il rispetto dei seguenti requisiti:

- **Lavoro infantile e minorile**

L'Azienda, in conformità a quanto previsto nelle Convenzioni ILO 138 e 182, nella Raccomandazione ILO 146 e nella Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dei Bambini, nonché nella legislazione italiana in vigore, si impegna a non utilizzare personale di età inferiore ai 15 anni ovvero giovani lavoratori di età compresa tra i 15 e i 18 anni.

- **Lavoro forzato e obbligato**

L'Azienda, in conformità alle Convenzioni ILO 29 e 105, si impegna a non impiegare personale contro la propria volontà e a non ricorrere a forme di lavoro forzato o coatto.

- Salute e sicurezza**

L’Azienda, in conformità al D. Lgs. 81/08 e s.m.i. e alle Convenzioni ILO 155 e 164, garantisce il diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro mediante l’adozione di tutte le misure previste dalla normativa vigente in materia (con particolare attenzione ai criteri di performance antincendio, evacuazione e formazione) e attraverso l’implementazione di un Sistema di Gestione della Sicurezza nei luoghi di lavoro.

- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

L’Azienda, in conformità alle Convenzioni ILO 87 e 98 e al CCNL di riferimento, garantisce il rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva. Inoltre, ha informato efficacemente il personale del fatto che esso può liberamente aderire a qualsiasi organizzazione dei lavoratori di propria scelta, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell’organizzazione.

- Discriminazione**

L’Azienda, in conformità alle Convenzioni ILO 100, 111, 159, si impegna a prevenire qualsiasi forma di discriminazione basata su razza, sesso, età, ceto sociale, origine, religione, invalidità, orientamento sessuale, opinione politica, appartenenza sindacale.

- Procedure disciplinari**

L’Azienda, in recepimento della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e in conformità allo Statuto dei lavoratori e al CCNL, adottando un *Codice Etico* e un *Regolamento Interno del personale* in cui sono elencate e descritte le eventuali infrazioni da parte dei lavoratori e i relativi provvedimenti disciplinari, si impegna a non adottare sanzioni che ledano l’integrità mentale, emotiva e fisica del personale.

- Orario di lavoro**

L’Azienda si impegna a garantire che l’attività lavorativa si svolga con un orario di lavoro conforme con le prescrizioni del CCNL di riferimento e a garantire che il lavoro ordinario non superi le 40 ore settimanali. Garantisce inoltre che il lavoro straordinario non ecceda le 12 ore settimanali e sia in aderenza a quanto previsto dalla normativa.

- Retribuzione**

L’Azienda garantisce il riconoscimento di una retribuzione conforme con la legislazione vigente, assicurandosi che sia sufficiente ad assicurare un tenore di vita dignitoso. Inoltre, in conformità con quanto previsto dalla Convenzione ILO 100 l’Azienda garantisce il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta.

	MANUALE DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	Rev. 00 Data: 01.09.2022 Pagina 3 di 3
POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE		

Nell'ambito del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale l'azienda si impegna a:

1. definire la Politica di Responsabilità Sociale ed applicare tutti i requisiti del Sistema SA 8000;
2. esaminare periodicamente l'efficacia del Sistema ed apportare azioni correttive o di miglioramento, se necessario; a tal proposito la BASE PROTECTION ha costituito un Social Performance Team (SPT) per applicare tutti gli elementi di SA8000. Il team include una rappresentanza equilibrata tra management e lavoratori che ha la finalità di facilitare il dialogo Aziendale e il confronto con le Rappresentanze dei Lavoratori ovvero migliorare il clima Aziendale, tramite una maggiore tutela dei lavoratori e il coinvolgimento degli stessi nel raggiungere obiettivi di miglioramento nelle condizioni di lavoro.
3. documentare le prestazioni aziendali relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso registrazioni appropriate e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;
4. assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA 8000;
5. favorire l'elezione di un Rappresentante dei lavoratori per SA 8000;
6. selezionare e valutare i fornitori sulla base della loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
7. pianificare ed applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità.

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali essa verrà distribuita a tutto il personale, affissa in bacheca e portata a conoscenza anche all'esterno (attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale) affinché tutto ciò possa contribuire a migliorare le condizioni generali di gestione e valorizzazione del patrimonio umano.

Eventuali segnalazioni e reclami possono essere inoltrati anche all'organismo di certificazione SGS ICS ITALIA all'indirizzo sa8000@sgs.com e al SAI (Social Accountability International) con sede a New York che è l'ente che ha emanato la norma SA 8000 all'indirizzo info@sa-intl.org

Barletta, li 31/10/2025