INFORMATIVA PAS24000

La PAS24000:2022 è una norma internazionale volontaria che stabilisce alcuni requisiti a cui un'azienda deve rispondere per essere riconosciuta socialmente responsabile, per dimostrare, cioè, di avere un comportamento eticamente corretto nei confronti dei propri lavoratori. A tal fine la nostra azienda ha assunto i seguenti impegni:

ARGOMENTO PAS 24000	IMPEGNO AZIENDALE
DIRITTI UMANI	La garanzia che all'interno dei propri ambienti lavorativi, così come presso i propri fornitori, siano rispettati i diritti umani quali accesso alle cure mediche, diritto all'istruzione ecc.
LAVORO INFANTILE	L'azienda si impegna a non utilizzare lavoratori minorenni.
LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	L'azienda non usufruisce né favorisce l'utilizzo di lavoro forzato. Ogni dipendente viene lasciato libero di lasciare il lavoro alla fine del proprio turno di lavoro. L'azienda non costringe i lavoratori a prestare lavoro straordinario contro la loro volontà.
SALUTE E SICUREZZA	L'azienda si impegna a rispettare gli adempimenti di legge previsti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (es.: consegna dispositivi di protezione individuale previsti, visite mediche, formazione, ecc.).
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	L'azienda garantisce il diritto di tutto il personale di dare vita o di iscriversi a sindacati di propria scelta. L'azienda si impegna a rispettare tutti gli adempimenti previsti dal CCNL di categoria.
DISCRIMINAZIONE	La nostra azienda non attua né favorisce alcun tipo di discriminazione. Viene rispettato il diritto del personale di osservare credenze o pratiche religiose, o di soddisfare esigenze relative a razza, casta, età, nazionalità, religione, disabilità, sesso, preferenze sessuali, appartenenza ai sindacati, affiliazione politica e provenienza. Sono vietati comportamenti, gesti, linguaggio o contatto fisico, di tipo sessuale, minacciosi, di sfruttamento.
RAPPORTO DI LAVORO E CONTRATTUALI	Promuove un clima sereno fra i lavoratori, persegue il rispetto del CCNL di riferimento. L'azienda non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi fanno riferimento alla legge e al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di riferimento.
ORARIO DI LAVORO	L'azienda non richiede al personale orari di lavoro superiori ai limiti previsti dal CCNL di categoria. A tutto il personale è garantito almeno un giorno di riposo a settimana.
RETRIBUZIONE	L'azienda garantisce che gli stipendi siano conformi alla normativa vigente e a quanto stabilito dal CCNL di categoria. Il pagamento degli stessi sarà effettuato con cadenza mensile.
ETICA DEL LAVORO	L'azienda garantisce un comportamento etico evitando anche qualsiasi episodio di corruzione

MOLESTIE	L'azienda si impegna affinché al proprio interno non vengano attuati i comportamenti di seguito descritti indicatori della presenza di molestie sul posto di lavoro: ▪ Richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto; ▪ Minacce, discriminazioni e ricatti, per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale che incidano sulla costituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro e la progressione di carriera; ▪ Contatti fisici fastidiosi e indesiderati; ▪ Apprezzamenti verbali sul corpo e sulla sessualità; ▪ Gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli a sfondo sessuale; ▪ Esposizione nei luoghi di lavoro di scritti, immagini, oggetti che, in maniera offensiva e inappropriata, abbiano contenuti a sfondo sessuale/pornografico; ▪ Video, scritti - compresi e-mail, sms e messaggi istantanei - ed espressioni verbali denigratori e offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato sesso, per la sua identità di genere o orientamento sessuale o in ragione della diversità di espressione della sessualità; ▪ Ogni altro comportamento a sfondo sessuale che sia lesivo della dignità della persona.

I dipendenti possono rivolgersi al Comitato Guida e Ascolto (CGA) aziendale composto da:
GIULIA BIASIOLO: GM- HR- RSPdR
ERVISA SULA: RAM
MANUELO COPINO: RLSPAS24000

Laddove il lavoratore riscontri inadempienze aziendali rispetto ai suddetti impegni può inviare un suggerimento o segnalazione. Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

1. con consegna mano al Comitato Guida e Ascolto (CGA);
2. per iscritto avete a Vostra disposizione dei moduli per i reclami PAS24000. É cura di RGRS raccogliere periodicamente tali segnalazioni;
3. per posta, le comunicazioni possono essere inviate all'indirizzo Viale dell'Arte, 68, 00144 Roma RM indicando sulla busta "All'attenzione del CGA";
4. Attraverso la piattaforma di Whistleblowing accessibile al sito internet aziendale www.astrologobuildingsolutions.it;
5. Attraverso la mail dedicata giulia.biasiolo@astrologobuildingsolutions.it che sarà letta solo dal Comitato Guida e Ascolto
6. comunicazioni verbali. Nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), il CGA ha il dovere di mantenere l'anonimato, se richiesto, del lavoratore da cui riceve la comunicazione.

Sarà compito del Comitato Guida e Ascolto (CGA) raccogliere le segnalazioni e mantenere l'anonimato se richiesto dal segnalante, successivamente verrà pianificato un incontro del CGA per attivare l'iter di esame e risposta; le azioni messe in atto saranno rese note attraverso uno di questi canali: affissione in bacheca, pubblicazione sul sito, o contattando il diretto interessato se sono stati lasciati i riferimenti. Si consiglia di essere più puntuali possibile nel descrivere la situazione così da poter individuare meglio e nel più breve tempo possibile le azioni da mettere in pratica

L'azienda garantisce che non verranno presi provvedimenti disciplinari nei confronti dei lavoratori che hanno fornito informazioni riguardanti l'inosservanza alle norme di riferimento.

Roma, 02/01/2026

L'Amministratore Delegato