



POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Allegato 2 MRS

REV. 00
del 10/02/2017

Pagina 1 di 2

Azienda e comunità sono due elementi strettamente collegati e che pertanto si influenzano a vicenda. Le aziende hanno perciò una responsabilità nei confronti della società che rappresentano e nella quale esse sono inserite. In un mondo sempre più globalizzato che sottostà ad una logica economica sempre più in evoluzione, è quanto mai necessaria una presa di coscienza da parte delle aziende della propria *Immagine Sociale* con l'obiettivo di riconoscersi come protagoniste socialmente responsabili.

La presente politica parte dalla volontà di gestire in maniera efficace le problematiche che direttamente si riversano nel contesto sociale ed etico dell'impresa e del contesto culturale e sociale nel quale essa è inserita.

Di seguito comunichiamo i valori etici che ispirano la gestione dell'impresa con la promessa di individuare un sistema in grado di rilevare ed evidenziare i Risultati Etico e Sociali conseguiti e riportarli alla comunità di Stakeholders.

L'azienda **Unoerre** consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, vuole caratterizzarsi come *Operatore di Eccellenza* per quanto riguarda la propria *Responsabilità Sociale*. Ciò significa:

- ✓ considerare i/le propri/e *Collaboratori/trici* come una ricchezza, garantendo il rispetto dei loro diritti e promovendone lo sviluppo professionale e personale;
- ✓ considerare i propri *Fornitori* come partner, non solo per la realizzazione delle attività ma anche per quanto riguarda la *Responsabilità Sociale*;
- ✓ considerare i propri *Clienti* come elemento fondamentale del proprio successo, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di *Responsabilità Sociale*.

A tale fine **Unoerre** assume un impegno formale a:

- ✓ uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla *Norma SA 8000:2014*;
- ✓ conformarsi alle Leggi nazionali, internazionali ed a tutte le altre Leggi applicabili e agli altri requisiti ai quali **Unoerre** aderisce, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali ed alle loro interpretazioni;
- ✓ garantire il costante *Monitoraggio* e *Miglioramento* del proprio **Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale**, definendo *Obiettivi* specifici di *Miglioramento* e verificandone il raggiungimento.

E' volontà e impegno di **Unoerre** che i *Principi di Responsabilità Sociale* siano seguiti da tutti i *Fornitori* coinvolti nella catena di fornitura del servizio oggetto della sua attività.

A tale scopo **Unoerre** si impegna affinché nell'ambiente di lavoro interno e nella *catena di fornitura* sia garantito il rispetto dei seguenti *Requisiti*:

Condizioni di Lavoro Fondamentali: rispetto della libertà e della dignità dei/delle *Collaboratori/trici*;

1. Lavoro Infantile: è vietato l'impiego di lavoro infantile e minorile;

2. Lavoro Forzato e Obbligato: è vietato l'impiego di lavoro forzato e obbligato; è proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni;

3. Salute e Sicurezza: è garantito il diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro. **Unoerre** mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, ai sensi del D.Lgs.81/2008 con particolare riferimento ad una attenta *Valutazione e Gestione dei Rischi* e ad un *Programma di Formazione* adeguato. **Unoerre** ha definito *Procedure* per la gestione dei casi di emergenza che possano verificarsi. **Unoerre** ha nominato il *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)* ed è stato eletto la *Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)*. Per sovrintendere alle attività operative in materia di Salute e Sicurezza, è stato istituito un Comitato per la Salute e Sicurezza composto dalle seguenti figure: Direzione (Datrice di lavoro), RSPP, RLS.

4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva: **Unoerre** non ostacola l'elezione di Rappresentanze Sindacali o l'iscrizione ai Sindacati dei/le suoi/sue *Collaboratori/trici*. I/le Rappresentanti Sindacali non sono soggetti/e a discriminazione; viene promossa la Contrattazione Collettiva ;

5. Discriminazione: è vietata ogni forma di discriminazione in base a origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione;

6. Procedure Disciplinari: **Unoerre** garantisce di trattare il personale con dignità e rispetto.

Unoerre non sostiene o tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale e non permette trattamenti severi o inumani.



POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Allegato 2 MRS

REV. 00
del 10/02/2017

Pagina 2 di 2

7. Orario di Lavoro: si garantisce il diritto ad un orario di lavoro corretto. L'orario di lavoro non deve superare quello previsto dal CCNL vigente e dagli accordi con le organizzazioni sindacali.

8. Retribuzione: Unoerre garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione e dal CCNL vigente, assicurandosi che sia sufficiente ad una vita dignitosa.

9. Sistemi di Gestione: in tema di *Monitoraggio e Miglioramento Continuo* Unoerre si è impegnata a:

- ✓ Definire ed aggiornare costantemente la presente *“Politica della Responsabilità Sociale”* ed applicare tutti i requisiti della *Norma SA 8000:2014*, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali e rispettare gli strumenti internazionali previsti nella *Sezione II* della *Norma SA 8000:2014*;
- ✓ Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità delle proprie risorse umane nel proprio *“Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale”* in conformità alla *Norma SA 8000:2014*;
- ✓ Istituire il Social Performance Team (SPT) composto dalla RGRS (Responsabile del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e Rappresentante della Direzione) in Rappresentanza del Management e da una *“Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale”*;
- ✓ Esaminare periodicamente l'efficacia del *Sistema* ed apportare *Azioni Correttive* a seguito dell'individuazione di *Non Conformità* e *Azioni Preventive* nell'ottica del *Miglioramento Continuo*;
- ✓ Assicurare che tutto il Personale riceva adeguata *Formazione* sui requisiti della Norma e sia definito un *Sistema di Monitoraggio* dell'efficacia del *Sistema SA 8000:2014*;
- ✓ Selezionare e valutare i *Fornitori* sulla base delle loro capacità a soddisfare i *Requisiti* della Norma;

Per assicurare che la presente *Politica* sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti/e i/le collaboratori/trici, la *Direzione* ha messo in atto le seguenti iniziative:

- ✓ Implementazione di un *Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale*;
- ✓ Esposizione in azienda di una copia della presente *“Politica della Responsabilità Sociale”*; o Pianificazione di Riunioni tra la Direzione, la *Responsabile del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale*, la *Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale* ed i/le Lavoratori/trici;
- ✓ *Formazione* periodica delle persone;
- ✓ Informazione e comunicazione al Personale ed agli *Stakeholders* della certificazione del proprio *Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale alla Norma SA 8000:2014 da parte di un Organismo Terzo Accreditato dal SAI (Social Accountability International 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY10036 tel: (212)684-1414 mail info@sa-intl.org)*

Unoerre intende, infine, dare rilievo al ruolo dei/le propri/e collaboratori/trici, affidando ad essi/e il compito di proporre strumenti ed idee per il perseguimento del *Miglioramento Continuo* delle prestazioni aziendali con riferimento ai *Requisiti* richiesti dalla *Norma SA 8000:2014*.

Veglie, 10/02/2017

La Direzione