

POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

La Direzione di ESSERE S.p.A. dichiara il proprio impegno a realizzare e mantenere un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale al fine di dimostrare il proprio impegno per la salvaguardia ed il miglioramento delle condizioni di lavoro del proprio personale.

MISSION

La Direzione aziendale, che valuta le risorse umane siano un patrimonio essenziale per il mantenimento ed il miglioramento delle prestazioni aziendali in termini di efficacia ed efficienza dei processi e di consolidamento della propria posizione sul mercato, si impegna affinché i lavoratori possano trovare presso l'azienda un metodo di lavoro ed un sistema organizzativo tale da poter rendere le intere maestranze soddisfatte e consapevoli dell'importanza loro attribuite da ESSERE S.p.A.

A tale fine ESSERE S.p.A. declina nel presente documento le finalità di seguito espresse.

OBIETTIVI

ESSERE S.p.A. persegue il miglioramento continuo del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità sociale esprimendo pubblicamente il proprio impegno a:

- operare in conformità alle leggi nazionali ed alle altre leggi vigenti e a rispettare gli strumenti internazionali elencati nella Sezione II della SA8000
- rispettare le leggi locali, nazionali e comunitarie, i requisiti espressi dal CCNL applicato e tutti gli strumenti internazionali indicati dalla Norma SA8000
- rispettare tutti i riferimenti di natura volontaria già sottoscritti da ESSERE S.p.A.
- conformarsi a tutti i requisiti della Norma SA8000:
 - astenersi dall'impiegare bambini lavoratori di età inferiore ai 16 anni;
 - prevedere politiche di recupero per i bambini lavoratori e fornire un sostegno finanziario per agevolarne l'istruzione;
 - assicurare che i giovani lavoratori non superino le 10 ore complessive giornaliere per il lavoro, la scuola ed il trasporto, e comunque non dovranno lavorare più di 8 ore al giorno e mai nelle ore notturne;
 - assicurare che i giovani lavoratori (età tra 16 e 18 anni) non vengano esposti a situazioni rischiose, pericolose o nocive;

- garantire che i contratti di apprendistato siano utilizzati nell'interesse del giovane lavoratore (e dell'azienda) in collaborazione con gli enti di formazione, in accordo alla legislazione vigente;
- assicurare che né l'azienda, né alcuna organizzazione che fornisce manodopera all'azienda ricorra o sostenga il traffico di essere umani;
- garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzato con misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute, sia nel corso del lavoro che in conseguenza di esso;
- garantire che tutto il personale, anche di nuova assunzione, riceva una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza;
- stabilire sistemi per individuare, evitare e affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza;
- fornire al personale adeguati dispositivi di protezione individuale;
- garantire servizi igienici puliti e sanificati, accesso ad acqua potabile, spazi per la conservazione degli alimenti;
- riconoscere il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva;
- riconoscere il diritto dei lavoratori alla libera associazione anche mediante comunicazione della possibilità di farlo in sede di assunzione;
- garantire che i rappresentanti dei lavoratori non siano soggetti a discriminazioni;
- garantire di ostacolare forme di discriminazione all'interno del rapporto lavorativo;
- garantire il diritto del personale di seguire pratiche o esigenze legate alla razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, affiliazione sindacale e opinioni politiche purché non a discapito di altri lavoratori, dell'attività lavorativa o dell'azienda nel suo complesso;
- ostacolare comportamenti o gesti che sono sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento dei lavoratori;
- garantire che non avvenga il ricorso a punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale nei confronti dei lavoratori;
- garantire che il salario pagato sia coerente con quanto indicato nel CCNL applicato;
- garantire che le trattenute sul salario non siano a scopo disciplinare, se non nelle forme previste dal Contratto Collettivo Nazionale di categoria, su richiesta del lavoratore o a seguito di provvedimenti giudiziari;
- garantire che le buste paga siano quanto più possibile chiare e comprensibili ai lavoratori;

- garantire che i salari e le indennità retributive siano erogati in forma documentata, oggettiva e rintracciabile;
 - stabilire procedure per la raccolta e risoluzione delle segnalazioni provenienti dai ns. dipendenti in merito a problematiche di responsabilità sociale
- riesaminare periodicamente la presente Politica alla luce di eventuali modifiche o cambiamenti legislativi o di altri elementi comunque applicabili all' organizzazione
 - a comunicare e rendere disponibile la presente Politica in lingua comprensibile a tutta la struttura aziendale sostenendone l'implementazione e verificandone la puntuale applicazione
 - rendere la propria politica pubblicamente disponibile, in forma e modo accessibili ed efficaci, alle parti interessate.

Inoltre, ESSERE S.p.A. si pone l'obiettivo di potenziare l'Empowerment femminile attraverso iniziative mirate al contrasto di ogni forma di abuso fisico/verbale legato al genere, la sensibilizzazione della forza lavoro e degli stakeholder nell'adozione di pratiche non discriminatorie.

Possono essere inoltrate segnalazioni, suggerimenti e reclami ai seguenti interlocutori e indirizzi:

CISE

Centro per l'innovazione e lo sviluppo economico

Corso della Repubblica, 5 - 47122 Forlì

Tel. 0543.713314

E-mail: info@ciseonweb.it

Social Accountability International (SAI)

9 East 37th Street New York, NY 10016

Social Accountability Accreditation Service (SAAS)

9 East 37th Street New York, NY 10016

E-mail: info@sa-intl.org

Forlì, 1° gennaio 2025

Il Datore di Lavoro

