

Con l'intento di valorizzare il proprio patrimonio conoscitivo, tecnico e umano, il Consorzio stabile europeo Società Consortile Ar.l., si è dotata di un Sistema di Gestione della Qualità e ambiente improntato sulla norma internazionale UNI EN ISO 9001-UNI EN ISO 14001- UNI EN ISO 45001, UNI EN ISO 39001. Ciò comporta l'impegno aziendale nell'implementazione e continuo miglioramento di un sistema di gestione aziendale che tiene in considerazione e soddisfa un insieme eterogeneo di requisiti, costituito da:

- Requisiti di UNI EN ISO 9001:15- UNI EN ISO 14001:15 – UNI EN ISO 45001:18- UNI ISO 30415 Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione e SA8000 e RTS SICUREZZA STRADALE UNI EN ISO 39001
- Requisiti cogenti applicabili all'attività aziendale;
- Requisiti recepiti dal sistema cliente, comprese tutte le parti interessate;
- Requisiti di miglioramento di Carattere Ambientale e di Sostenibilità Ambientale.
- Focus sul cambiamento climatico, la direzione riconosce la propria responsabilità nei confronti dell'ambiente e si impegna ad integrare principi di sostenibilità in tutte le sue attività in particolare a promuovere pratiche di sostenibilità tra clienti, fornitori e dipendenti e ridurre l'impatto ambientale attraverso la gestione sostenibile delle risorse, applicando leggi e regolamenti ambientali.

La Qualità e l'Ambiente deve essere intesa come valore aziendale in cui tutti si rispecchiano, mentre gli strumenti forniti dal Sistema di gestione devono essere visti come supporto per migliorare il proprio lavoro. Affinché il Sistema di Gestione della qualità e ambiente assicuri il massimo valore aggiunto ai processi aziendali, esso deve garantire il miglioramento delle metodologie e delle tecnologie, la rivalutazione delle risorse umane, l'acquisizione delle conoscenze tecniche più appropriate, la gestione accurata delle informazioni sui risultati conseguiti.

L'azienda fa sua la filosofia del miglioramento continuo, sfruttando tutte le indicazioni ottenute dalla rilevazione sistematica dei propri punti deboli.

Valori fondanti della politica aziendale sono la dedizione al cliente ed alle parti interessate, l'eccellenza professionale, l'affidabilità dei servizi offerti, la trasparenza, la correttezza, l'innovazione e creatività.

Le suddette linee guida della Politica della Qualità Ambiente e Sicurezza aziendale, indicate e mantenute aggiornate tramite il presente documento, si traducono in impegni precisi da parte della Direzione, che stabilisce quanto segue:

- Occorre studiare il ciclo di vita del servizio erogato allo scopo di valutare i propri impatti ambientali diretti e indiretti.
- Occorre garantire l'evoluzione dei prodotti/servizi assicurando, contemporaneamente, il mantenimento dell'elevato livello di affidabilità raggiunto.
- Occorre manifestare disponibilità, gestire con competenza le richieste dei clienti e utilizzare tutti gli strumenti necessari per espandere il numero di coloro che si affidano all'azienda per la soluzione delle proprie esigenze.
- La direzione operativa dell'azienda ha la responsabilità diretta del Sistema di Gestione della Qualità, assume l'impegno di fissare periodicamente gli obiettivi concreti e raggiungibili indicati nel documento "Riesame Direzione", di rendere disponibili tutte le risorse (umane, tecniche e finanziarie) necessarie al perseguimento dei suddetti obiettivi e di verificare il raggiungimento degli stessi tramite lo strumento del riesame del sistema.
- Viene assicurato che nei processi in essere siano ben chiare le esigenze e le aspettative del cliente e che sia rilevabile il suo grado di soddisfazione a fronte dei prodotti/servizi forniti.

PRINCIPI UNI ISO 30415 Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione

Il Cse si pone come obiettivi:

- il Miglioramento della resilienza, della sostenibilità e della reputazione di un'organizzazione;
- Identificazione ed eliminazione di eventuali situazioni di rischio nel campo della diversità e inclusione;
- Valorizzare i dipendenti e collaboratori con conseguente aumento della produttività;
- Rendere più attraenti e inclusivi i luoghi di lavoro;
- Favorire un cambiamento interno alle organizzazioni, con la messa a punto di obiettivi strategici maggiormente sostenibili sul piano sociale e nella costruzione di un rapporto diverso con gli stakeholder e loro coinvolgimento;
- disegnare, sviluppare e immettere sul mercato prodotti e servizi attenti alla diversità e all'inclusione;
- valutare se le strategie e le azioni intraprese hanno realmente avuto un impatto positivo sull'organizzazione nel suo complesso e sui portatori di interessi.
- Implementare la cultura diversità e inclusione in azienda verificando le caratteristiche demografiche e personali dei lavoratori (a es.: età, disabilità, identità di genere, origine etnica o nazionale, religione o credenza)
- contrasto all'ineguaglianza di genere e riduzione delle disuguaglianze attraverso un lavoro dignitoso per ottenere crescita economica,

La direzione analizza le fonti di rischio dei propri processi produttivi al fine di eliminarli o controllarli totalmente. La direzione si impegna a prevenire possibili incidenti o infortuni sul luogo di lavoro. La direzione Aziendale si impegna a garantire che le linee direttrici qui tracciate vengano diffuse sfruttando tutti gli strumenti di comunicazione interna attivati. Ogni persona operante all'interno dell'organizzazione è chiamata a partecipare attivamente all'impegno

derivante da questa politica: la consapevolezza e il senso di responsabilità di ciascuno devono essere sempre alimentati dalla certezza di ottenere una ottimizzazione costante delle proprie prestazioni. Dalla presente politica derivano obiettivi specifici, che vengono riesaminati periodicamente, nel quadro del Riesame di Direzione.

POLITICA AZIENDALE SA 8000

La ditta considera come elemento centrale dello sviluppo e dell'evoluzione aziendale la soddisfazione delle esigenze e delle aspettative non solo dei propri clienti, ma di tutti i soggetti coinvolti nei processi aziendali, come i lavoratori, gli enti pubblici, e la collettività in generale.

In questa ottica, l'azienda ha individuato nelle norma SA 8000:2014 le linee guida a cui la Direzione deve fare riferimento per effettuare scelte e intraprendere decisioni riguardanti la responsabilità sociale, in particolare:

- con la certificazione SA 8000, l'azienda fa propri i principi etici, respingendo l'assunzione dei bambini e dei giovani lavoratori (inferiori ai 18 anni), l'utilizzo di lavoro obbligato, le pratiche disciplinari violente, e ogni forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori, impegnandosi a garantire luoghi di lavoro sicuri e salubri, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, orari di lavoro e retribuzione giusti e adeguati; l'azienda si impegna ad offrire prodotti di qualità elevata, eseguiti secondo procedure e prassi ben definite, che contribuiscano allo sviluppo dell'azienda e di tutto il territorio in cui essa opera; a promuovere e diffondere i principi contenuti all'interno della SA 8000 all'interno e all'esterno dell'Organizzazione; a istituire canali di comunicazione con tutte le parti interessate; a mantenere adeguate registrazioni che garantiscano la conformità e a renderle disponibili attraverso i canali in suo possesso.

Con la presente, la nostra azienda concorda nel rispettare a pieno i requisiti di seguito richiamati, come previsto dal sistema di gestione SA 8000 (certificazione etica), e riconosce tale norma quale strumento di miglioramento della propria organizzazione che si impegna a :

- Rispettare tutte le leggi e le normative applicabili in materia di sicurezza e tutela del lavoratore
- Rispettare le leggi locali, nazionali, e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti del settore e altri requisiti sottoscritti nonché i principi dei seguenti strumenti internazionali:
 - ✓ Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
 - ✓ Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
 - ✓ Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
 - ✓ Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
 - ✓ Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
 - ✓ Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
 - ✓ Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
 - ✓ Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
 - ✓ Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
 - ✓ Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
 - ✓ Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
 - ✓ Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
 - ✓ Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
 - ✓ Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
 - ✓ Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
 - ✓ Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
 - ✓ Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
 - ✓ Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
 - ✓ Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
 - ✓ Patto internazionale sui diritti civili e politici
 - ✓ Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
 - ✓ Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
 - ✓ Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
 - ✓ Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani

- Non utilizzare né sostenere lavoro infantile (inteso come lavoro svolto da persone di età inferiore ai 16 anni)
- Non ricorrere all'utilizzo del lavoro obbligato, garantendo al personale la piena libertà di scelta di proseguire o meno il rapporto di lavoro instaurato
- Garantire ai lavoratori luoghi di lavoro sicuri e salubri, adottando adeguate misure di prevenzione e protezione, minimizzando le possibilità che si verifichino incidenti sul luogo di lavoro
- Garantire al personale il diritto alla contrattazione collettiva e la piena libertà di aderire a sindacati
- Non attuare né sostenere nessuna forma di discriminazione o coercizione sul lavoro, sia essa riguardante l'assunzione, la remunerazione, l'accesso alla formazione, promozione licenziamento o pensionamento; non interferire con eventuali pratiche o principi esercitati dal personale derivanti da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica
- Non utilizzare né sostenere punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, né abusi verbali
- Rispettare quanto previsto dai C.C.N.L. applicabili in materia di orario di lavoro
- Garantire l'erogazione del salario previsto dal C.C.N.L.
- Permettere alle Parti Interessate di effettuare incontri ai fini della valutazione di conformità ai requisiti della norma SA 8000
- Sviluppare il personale tramite formazione, informazione e addestramento, coinvolgendolo nelle scelte aziendali, perchè le risorse umane sono considerate il vero motore della crescita aziendale
- Migliorare i processi di comunicazione con utenti, enti, fornitori, e con tutti i portatori di interesse, rendendo visibili all'esterno i propri impegni e i risultati raggiunti in campo sociale e della qualità, attraverso l'emissione annuale del Bilancio Sociale
- L'azienda si impegna a Comunicare eventuali segnalazioni a saas@saasaccreditation.org

E' preciso impegno dell'azienda a diffondere i principi di qualità e di responsabilità sociale sia all'interno dell'azienda che all'esterno, favorendo in ogni modo la partecipazione di tutti i portatori di interesse allo sforzo di miglioramento intrapreso, per condurre progressivamente l'azienda ad operare in un regime di rispetto della qualità e dell'etica. Il Senior Management si impegna inoltre a revisionare la presente politica regolarmente al fine di migliorare continuamente, prendendo in considerazione i cambiamenti nella legislazione, nei requisiti del proprio codice di condotta e altri requisiti dell'azienda. Si impegna inoltre perchè sia documentata, implementata, mantenuta attiva, comunicata e resa accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi gli amministratori, i dirigenti, il management, i supervisori, e l'organico operativo, sia esso direttamente assunto dall'azienda, a contratto, o altrimenti rappresentante l'azienda.

La politica presente Politica sarà pubblicata in maniera accessibile in forma e stile efficace, e diffusa alle parti interessate, su richiesta.

ISO 39001:

La Società si è posta i seguenti obiettivi in materia di sicurezza stradale:

- Implementazione di un sistema di gestione per la sicurezza stradale conforme alla norma ISO 39001:20 assicurando l'integrazione dei requisiti di sistema di gestione aziendale RTS con i sistemi di gestione aziendale già implementati all'interno della società (qualità, ambiente, sicurezza);
- Adottare come obiettivo a lungo termine l'eliminazione di morte e di lesioni gravi negli incidenti (sinistri, traffico stradale e stabilendo i risultati intermedi di RTS da conseguire;
- Riesaminare il proprio sistema di gestione almeno annualmente in occasione del Riesame di direzione;
- Prevenzione degli incidenti stradali da fattori organizzativi
- Prevenzione degli incidenti stradali da fattori tecnici
- Prevenzione degli incidenti stradali da fattori umani
- Prevenzione degli incidenti stradali da fattori esterni

Data 24/04/2025

Firma per presa visione
CONSORZIO STABILE EUROPEO
SOCIETÀ CONSORTILE A R.L.

