

POLITICA DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

Impegnandosi a promuovere ed applicare la propria politica per la Responsabilità Sociale, **Orienta SpA** intende porre la massima attenzione sulle esigenze dei Dipendenti e Collaboratori, dei Clienti e più in generale di tutte le Parti Interessate che si relazionano con l'Azienda.

In particolare:

- ad attivare il costante monitoraggio delle attività e dei processi aziendali svolti, affinché verificandone l'efficacia, si implementi la politica di miglioramento continuo di carattere etico e sociale, che si incentra sul controllo e la costante rielaborazione degli obiettivi da raggiungere,
- ad implementare un sistema di comunicazione e di dialogo con tutti i propri interlocutori sociali, in maniera tale che ciò permetta un facile accesso alle informazioni sui servizi erogati, sulla qualità morale e la correttezza professionale dei servizi offerti, rendendo infine noti gli impegni e gli obiettivi che l'Azienda si assume ed i risultati conseguiti
- a svolgere un'azione costante sulla motivazione, coinvolgimento e lo sviluppo delle peculiarità personali e professionali di tutti i Dipendenti e Collaboratori, per il raggiungimento degli obiettivi fissati. Ciò anche grazie ad interventi di info - formazione continua e di sensibilizzazione
- a garantire la tutela dei diritti, della salute e della sicurezza dei Lavoratori
- a rispettare le norme nazionali ed internazionali in materia di tutela del Lavoratore, le convenzioni ILO, i principi della norma SA 8000:2014 di Responsabilità Sociale
- a selezionare e monitorare i propri Fornitori affinché anch'essi, applicando e diffondendo i principi etici (vedi Principi linee guida per le imprese e i diritti umani), diventino parte attiva nella sensibilizzazione verso la propria catena di fornitura.
- ad assicurare l'impegno aziendale in materia di Responsabilità Sociale, tramite l'applicazione, la divulgazione dei principi etici ed il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro dei propri Dipendenti e Collaboratori
- ad avviare iniziative di carattere sociale.

La Politica per la Responsabilità Sociale contenuta nel presente Documento è reso accessibile a tutte le parti interessate.

La presente Politica per la Responsabilità Sociale viene stabilita dall'Alta Direzione ed è da intendersi ad integrazione di quella per la Qualità.

Attraverso la Politica di seguito riportata, l'Alta Direzione di **Orienta SpA** comunica, all'interno ed all'esterno dell'Azienda, che intende operare con metodi e sistemi efficienti e trasparenti che garantiscano la continua rilevazione delle aspettative delle Parti Interessate e l'evoluzione del Sistema di Gestione che ne assicura l'attuazione, in termini di continuo miglioramento, verso dette aspettative.

La norma SA 8000 prevede 8 requisiti specifici collegati ai principali diritti umani e un requisito relativo al sistema di gestione della responsabilità sociale dell'azienda.

1) Lavoro Infantile

La politica aziendale della **Orienta SpA** rifiuta, relativamente a tutte le mansioni aziendali, l'assunzione di personale minorenni, così come previsto dalla legislazione nazionale in materia di età minima di avviamento al lavoro, (decreto legislativo 345/99 di attuazione della direttiva comunitaria 94/33/CE, come modificato e integrato dal D. Lgs 262/00) all'assunzione e all'utilizzo di persone con meno di 18 anni di età.

Assicura inoltre di non usufruire né favorire l'utilizzo di lavoro infantile, né di esporre bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro, e di proteggerli da qualsiasi altro rischio (come per esempio sollevamento dei pesi sproporzionati alla loro corporatura).

Anche nella catena dei propri fornitori ed iscritti, in seguito ad attività di controllo e valutazione, non sono mai stati riscontrati casi di assunzione rientranti in questa tipologia.

Nel caso di informazioni (anche ricadenti sul gruppo di aziende dei propri fornitori e clienti) relative a condizioni di bambini trovati a lavorare in situazioni di cui alla definizione di lavoro infantile, la politica della **Orienta SpA** è quella di porre in essere un programma di recupero dei bambini

Il programma di recupero prevede azioni di sensibilizzazione e sostegno, volte a proteggere i lavoratori infantili e a inserirli in un piano a lungo termine (fino al raggiungimento dei 15 anni) per allontanarli dal luogo di lavoro senza che ciò causi loro ulteriori sofferenze e disagi.

Le finalità di questo programma comprendono in particolare:

- Il supporto per la frequenza e la permanenza scolastica;
- Il supporto per la promozione dell'educazione di bambini ricadenti nell'ambito della Raccomandazione ILO 146 e dei giovani lavoratori soggetti a istruzione obbligatoria, tenendo conto che i bambini ed i giovani lavoratori non devono essere impiegati al lavoro durante le ore scolastiche; e che la somma giornaliera delle ore di scuola, lavoro e trasporto non deve essere superiore a 10 ore complessive al giorno.

Nel momento in cui si registrasse una situazione tale per cui il minore debba lavorare, in relazione a:

- situazione socio economica della zona dove è ubicata l'azienda,
- povertà,
- mancanza di mezzi di sostentamento della famiglia, l'azienda adotterà una politica di agevolazione comprendente le seguenti azioni:
 - fornire un lavoro leggero e sicuro al minore per poche ore la giorno ;
 - assicurare l'istruzione al minore tramite pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la scuola
 - valutare la possibilità di assumere altri familiari del minore al fine di assicurare sostentamento finanziario alla famiglia
 - elaborare con amministrazioni locali soluzioni di lungo termine per fare fronte al problema.

2) Lavoro Obbligato

All'interno dell'azienda non esistono evidenze del fatto che venga praticato lavoro obbligato e quindi sotto la minaccia di una pena (non si ritrovano in azienda guardie di sicurezza e/o personale militare), o per il quale l'individuo non si è offerto volontariamente, o che venga richiesto al personale di lasciare depositi o documenti di identità in originale all'inizio dell'impiego.

La Direzione è responsabile del rispetto e dell'applicazione dello Statuto dei Lavoratori.

Una possibile evidenza della volontarietà del lavoro è data dalla presenza del contratto individuale firmato, e dall'assistenza fornita a tutti gli operatori sulle tematiche relative alle modalità di gestione del contratto con tutte le sue clausole inclusa la modalità di recesso dallo stesso (libertà dei lavoratori di licenziarsi quando lo desiderano e conoscenza delle modalità per ricevere l'ultima retribuzione prima di andarsene).

Tale attività di formazione/informazione è a carico dell'Uff. Amministrativo, in particolar modo al momento dell'inserimento di una nuova risorsa in organico, questa attività viene supportata con la consegna di una serie di documenti informativi non solo sull'azienda e sui suoi regolamenti interni, ma anche relativi alla contrattualistica in essere.

3)Salute e Sicurezza

La **Orienta SpA** garantisce ai propri lavoratori un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzando le misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute, sia nel corso del lavoro che in conseguenza di esso, nel rispetto della legislazione italiana in materia, ossia principalmente e successive modifiche e integrazioni.

In azienda, già da prima che si decidesse di uniformarsi al requisito SA8000, è stato individuato l'RSPP Responsabile Sicurezza (così come specificato nel Documento di Valutazione dei Rischi).

Il Responsabile Sicurezza e prevenzione, chiaramente identificato in tutta l'azienda, è una figura esterna all'azienda e qualificato per l'incarico, ed è anche responsabile della redazione e dei successivi aggiornamenti del documento di "Valutazione dei Rischi" specifico per la tipologia di lavoro svolto dall'azienda.

Orienta SpA inoltre anche con modalità e-learning svolge regolari programmi di addestramento e formazione dei lavoratori (anche di nuova assunzione) in materia di salute e sicurezza, in linea con la normativa attuale (D. Leg. 81/08).

In azienda esistono evidenza dell'applicazione di tutte le disposizioni legislative quali:

- corretta identificazione delle uscite di sicurezza,
- presenza di materiale di pronto soccorso,
- facile reperibilità del medico competente (ove previsto),
- estintori correttamente mantenuti e impianti antincendio (ove previsto)
- corretto controllo della presenza di prodotti tossici
- presenza di mezzi di protezione individuale (guanti, maschere, occhiali...)
- buone condizioni generali del luogo di lavoro (illuminazione, controllo della temperatura, ventilazione, strutture igieniche...)
- istruzioni operative per l'utilizzo delle attrezzature

Il Responsabile Sicurezza ed il medico competente aggiornano costantemente la Direzione sulle eventuali nuove modifiche legislative.

4) Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

All'interno dell'azienda ai lavoratori è garantita la possibilità di formare e aderire a diversi sindacati (quali Rappresentanze Sindacali Unitarie e autonome) e viene garantito il diritto alla contrattazione collettiva.

La Direzione è responsabile del rispetto e dell'applicazione dello Statuto dei Lavoratori.

Secondo le prescrizioni della norma è stato nominato un rappresentante SA 8000 dei lavoratori, scelto tra i dipendenti

Questa risorsa sarà presente ogni qualvolta siano programmate riunioni per discutere di tematiche oggetto della norma.

Eventuali rappresentanti sindacali non saranno discriminati nel luogo di lavoro e il datore di lavoro non interferisce con le loro attività sindacali.

La Direzione garantisce inoltre la concessione di ore lavorative per assemblee sindacali, aule e spazi per le riunioni, ed è garantita apposita bacheca aziendale esclusivamente per le comunicazione interne.

5) Discriminazione

La politica aziendale è quella di assicurare un uguale trattamento per tutti i lavoratori, a qualsiasi settore essi appartengano.

I dipendenti sono assunti, formati, promossi e retribuiti unicamente sulla base delle loro capacità lavorative e non sono soggetti ad alcun tipo di coercizione verbale, fisica e sessuale, né ad altre pratiche discriminatorie.

In azienda non sono presenti casi di discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso.

L'azienda inoltre non interferisce con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

In particolare viene specificato che, relativamente a:

- Origine nazionale: non viene prevista nessuna diversificazione o particolare requisito di provenienza regionale durante le attività di selezione
- Sesso: sono presenti tra gli impiegati lavoratori di sesso femminile.
- Appartenenza sindacale o affiliazione politica: anche in questo ambito non ritroviamo favoreggiamento o situazioni discriminanti.

All'interno dell'azienda ai lavoratori è garantito:

- il rispetto e l'applicazione dello Statuto dei Lavoratori
- la possibilità di sporgere reclami interni, in modo anonimo, anche relativamente ad eventuali disparità di trattamento inviando una mail a sa8000@orienta.net. Le credenziali per accedere alla mail sono in possesso del rappresentante dei lavoratori per la SA8000 e del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS).
- l'attuazione di adeguati processi di comunicazione all'interno dell'organizzazione finalizzati alla diffusione della politica dell'uguaglianza nelle possibilità e nel trattamento relativamente all'impiego e alla professione onde eliminare ogni forma di discriminazione
- La nomina di un rappresentante che si faccia carico delle vertenze dei lavoratori nei confronti della direzione, nel caso si verificassero discriminazioni sul luogo di lavoro (Rappresentante dei lavoratori per la SA8000)

Ad oggi non si sono mai verificati casi di particolare necessità avanzate dai lavoratori e legate a pratiche culturali e/o religiose. Nel caso si dovessero verificare, sarà cura della Direzione valutare singolarmente ogni caso con l'impegno totale di andarvi incontro.

Questo risulta possibile anche grazie al rapporto diretto che c'è in azienda tra dipendenti (collaboratori..) e relativi Direttori di funzione sempre pronti ad analizzare e a cogliere le eventuali richieste di modifiche ai turni avanzate dai dipendenti.

6) Procedure Disciplinari

Le procedure disciplinari a cui l'azienda fa riferimento, sono quelle chiaramente definite nel regolamento aziendale adottato e disponibile nella bacheca di ogni ufficio dell'azienda.

L'azienda, nel proprio regolamento aziendale, contempla infrazioni e relative sanzioni nei casi di violazione dello stesso. (richiamo verbale, ammonizione scritta, sospensione dal lavoro, licenziamento disciplinare) [rif. 'art. 2106 c.c. art. 7 dello Statuto dei Lavoratori]

Le sanzioni previste non comprendono mai punizioni corporali o forme di coercizione fisica né decurtazioni dalle buste paga se non espressamente previste dal CCNL.

Ad ogni dipendente viene garantito il diritto di ascolto nel caso in cui fossero oggetto di provvedimenti di natura disciplinare.

Il datore di lavoro dimostra un totale rispetto per l'integrità mentale, emotiva e fisica dei lavoratori nei processi disciplinari e lavorativi.

7) Orario di Lavoro

In azienda l'orario lavorativo ottempera la normativa di riferimento, peraltro più stringente rispetto ai limiti massimi definiti dalla SA8000 di 48 ore settimanali e 12 di lavoro straordinario settimanali.

Di fatto in seguito a decreto del ministero dei lavoro del 3 agosto 1999 in tema di prestazioni di lavoro straordinario, si ribadisce il limite delle 40 ore medie settimanali di lavoro ordinario e delle 5 ore di lavoro straordinario settimanale.

Ogni singolo responsabile di ufficio, monitora le richieste di straordinario presentate dai singoli dipendenti cercando di garantire il rispetto dei limite esistente.

Nell'ipotesi di sfioramento il Direttore del Personale analizza caso per caso e comunque approva il pagamento delle maggiori ore di lavoro prestate.

Non esistono in aziende problematiche relative ai rilascio delle ferie concesse conformemente al CCNL.

Non si registrano ad oggi incidenti sul lavoro legati a numero eccessivo di ore.

8) Retribuzione

La **Orienta SpA** garantisce il rispetto della legislazione italiana in materia e il rispetto del CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro).

La **Orienta SpA** garantisce il rispetto dei minimi contributivi legali, ovvero un salario di sussistenza adeguato, in grado di soddisfare i bisogni essenziali ed una parte di reddito aggiuntiva, senza necessità per il lavoratore di svolgere lavoro straordinario.

La **Orienta SpA** garantisce inoltre che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari, non essendo ammesse multe disciplinari; nel caso di deduzione queste sono motivate opportunamente

Al fine di assicurare che la busta paga sia chiara e comprensibile per tutti l'Uff. Amministrazione Paghe rimane a completa disposizione per delucidazioni in merito alla composizione della stessa, che viene elargita nella maniera più conveniente al lavoratore (solitamente attraverso versamento bancario) e comunque senza nessun costo aggiuntivo per lo stesso.

La **Orienta SpA** garantisce che non sono presi in considerazione contratti che evidenzino un abuso della tipologia del rapporto di collaborazione.

Orienta SpA fin dove possibile non fa uso di contratti di apprendistato.

Ogni lavoratore e relativa retribuzione vengono documentati e registrati.

Orienta SpA adotta tutti gli strumenti a sua disposizione, perché la politica di Responsabilità Sociale sia vissuta attivamente e costituisca efficace testimonianza dell'impegno della Direzione di fronte a tutte le parti interessate.

Firenze lì 12.06.2017

Orienta SpA
Dott. Giuseppe Biazzo
(Amministratore Delegato)