

POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

La Direzione di CONSENSO EUROPA Srl ha stabilito di adottare una politica per la Responsabilità Sociale in linea con i requisiti dello standard SA8000 in quanto riconosce ai valori etici di rispetto dell'essere umano in generale, e del lavoratore in particolare, un ruolo centrale nella strategia aziendale.

L'adozione della politica e dei principi in essa contenuti sancisce l'impegno dell'organizzazione a rispettare le convenzioni internazionali richiamate nello standard in tema di diritti umani, diritti dei lavoratori e lotta a qualsiasi forma di discriminazione, ad operare in conformità con le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e ogni altro requisito sottoscritto.

In un contesto in cui la collettività è sempre più consapevole della necessità di rispettare i valori umani fondamentali, il livello di qualità del servizio non basta ad assicurare la soddisfazione di tutte le parti interessate, in quanto diventa discriminante la modalità con cui viene erogato e il relativo costo sociale in termini di fattori etici, ambientali, di salute e sicurezza.

In considerazione di questi aspetti e del valore sociale dei servizi erogati, CONSENSO EUROPA Srl intende sostenere i valori umani e assumere e promuovere comportamenti socialmente responsabili, gestendo la propria attività in modo corretto e attento alle aspettative di tutte le parti interessate. Per perseguire tale obiettivo l'impegno è rivolto alla massima attenzione verso tutti gli aspetti connessi alla responsabilità sociale, in particolare, adozione dei seguenti principi:

1. LAVORO INFANTILE

È vietato il lavoro infantile, e per politica l'organizzazione non assume minori di anni 18.

2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

È vietato far ricorso o sostenere/consentire l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni;

È vietato trattenere documenti d'identità in originale e richiedere al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro.

È vietato trattenere una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per l'organizzazione stessa.

È vietata l'applicazione di commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori.

POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

Si riconosce al personale il pieno diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard, e di porre fine al rapporto di lavoro, dandone il preavviso al datore di lavoro come previsto dai CCNL.

È assolutamente vietato il ricorso o il sostegno alla tratta di esseri umani.

3. SALUTE E SICUREZZA

È fondamentale operare nel rispetto assoluto della legislazione vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; al fine di assicurare il miglioramento continuo delle prestazioni in materia di SSLL.

4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

È riconosciuto a tutto il personale il diritto di formare, organizzare e partecipare a sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con l'organizzazione, in accordo alla legislazione vigente in materia.

Ogni persona è libera di aderire a qualsiasi organizzazione dei lavoratori di propria scelta, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni.

L'organizzazione si astiene assolutamente dall'interferire in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva.

L'organizzazione garantisce che i membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membri del sindacato, o rappresentanti dei lavoratori, o essere impegnati nell'organizzare i lavoratori, e garantisce a tali rappresentanti la possibilità di avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

5. DISCRIMINAZIONE

È rigorosamente vietato il ricorso o il sostegno a qualsiasi forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

È vietato interferire con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

Non è tollerato alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro.

I soli accertamenti clinici consentiti sono quelli finalizzati all'accertamento dell'idoneità alla mansione, secondo quanto previsto dalla legislazione vigente.

6. PRATICHE DISCIPLINARI

Tutto il personale deve essere trattato con dignità e rispetto; è ritenuto intollerabile il ricorso a punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abusi verbali.

Non sono ammessi trattamenti duri o inumani.

7. ORARIO DI LAVORO

Gli orari di lavoro ordinari e straordinari, i riposi le festività, devono essere attuati nel pieno rispetto della legislazione vigente e del CCNL.

8. RETRIBUZIONE

La retribuzione di tutte le prestazioni lavorative deve essere effettuata nel pieno rispetto del contratto collettivo applicato e delle condizioni contrattuali concordate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari deve seguire le specifiche prescrizioni del CCNL e della legislazione applicabile.

E' vietato il ricorso a forme contrattuali volte ad evitare/aggirare l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla legislazione e dalle normative applicabili in materia di lavoro e sicurezza sociale.

Ci si attende il rispetto dei principi di cui sopra, senza eccezione alcuna, da parte del personale e dei fornitori.

Roma, 31 marzo 2023

La Direzione
