

Documento	MSA 01
Politica del Sistema di Responsabilità Sociale	Rev 00 del 28/10/19

Cir Ambiente ha individuato nella Norma SA 8000:2014 la linea guida a cui la Direzione deve fare riferimento per effettuare scelte e intraprendere decisioni riguardanti la responsabilità sociale.

È in particolare preciso impegno di Cir Ambiente diffondere i principi di responsabilità sociale, sia all'interno dell'azienda che all'esterno, favorendo in ogni modo la partecipazione di tutti i portatori di interesse rilevanti allo sforzo di miglioramento intrapreso, per condurre progressivamente l'azienda ad operare in un regime di rispetto dell'etica.

Con la presente politica Cir Ambiente si impegna inoltre al pieno rispetto dei 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, impegnandosi 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 ed 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 dell'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.

Documento	MSA 01
Politica del Sistema di Responsabilità Sociale	Rev 00 del 28/10/19

- 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 e infortuni 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, cetò, 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 dal C.C.N.L. applicabile in materia di orario di lavoro e di erogazione del salario;
- permettere alle Parti Interessate di effettuare incontri ai fini della valutazione di conformità ai requisiti della norma SA8000;
- sviluppare il personale tramite formazione, informazione e addestramento, coinvolgendolo nelle scelte aziendali, perché le risorse umane sono considerate il vero motore della crescita aziendale;
- migliorare i processi di comunicazione con tutti i portatori di interesse, tra cui fornitori, partner ed enti, rendendo visibili all'esterno i propri impegni e i risultati raggiunti in campo sociale, attraverso l'emissione annuale del Bilancio Sociale.

La direzione aziendale 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. S'impegna inoltre perché sia documentata, implementata, mantenuta attiva, comunicata e resa accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, sia esso direttamente assunto dall'azienda, a contratto, o altrimenti rappresentante l'azienda e diffusa alle parti interessate, su richiesta.

Imola, 28/10/2019

Il Presidente del C.d.A.

Sig. Massimo Fabbri

