

Premessa

La presente Politica per la gestione della Responsabilità Sociale d'Impresa vuole identificare i valori che ispirano l'azione di **Enerstreet Srl** e le strategie adottate nei diversi ambiti della sostenibilità e gli indicatori utilizzati per verificare il rispetto degli impegni presi.

Enerstreet Srl conferma l'importanza di sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile e di favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti, nel rispetto delle leggi regionali, nazionali, delle norme internazionali sui diritti umani (es. Dichiarazioni e Raccomandazioni dell'ONU, Convenzioni ILO, etc.) nonché della norma SA8000.

E' volontà dell'azienda che i principi di responsabilità sociale siano seguiti anche da tutti i fornitori coinvolti nella sua catena di fornitura.

A tale scopo l'Azienda diffonde la sua politica per la responsabilità sociale ai dipendenti e alle altre parti interessate (fornitori, filiera di produzione, clienti, consumatori, associazioni, etc.) affinché sia resa pubblica e trasparente la volontà dell'azienda di realizzare prodotti che assicurino la soddisfazione della clientela e il benessere delle comunità circostanti e, più ampiamente, che assicurino il rispetto dei requisiti enunciati nella norma internazionale SA8000 (Social Accountability SA8000).

L'Azienda promuove e s'impegna al più adeguato rispetto dei principi sotto enunciati e dei requisiti della norma SA8000; controlla e richiede, inoltre, la conformità della catena di fornitura anche attraverso una politica specifica per una supply chain sostenibile.

Enerstreet Srl intende offrire la massima collaborazione verso i fornitori che condividono il suo impegno sociale ma che, in alcuni casi, hanno difficoltà a conformarsi a quanto previsto dalla suddetta norma internazionale. Tale forma di collaborazione è considerata fondamentale per costruire relazioni di lungo periodo con i partners commerciali che promuovono comportamenti socialmente corretti e per garantire, quindi, l'eticità del proprio ciclo produttivo.

L'Azienda prevede azioni concrete, che possono portare anche alla risoluzione del contratto, verso quei fornitori che continuano a fare gravi violazioni dei requisiti SA8000, senza attuare reali azioni di rimedio.

Sin dalla nascita, l'Azienda ha prestato massima attenzione all'**ascolto** per comprendere le esigenze dei clienti e dei collaboratori e questo ha permesso di fornire le risposte a quelle sfide che affrontate lungo il percorso.

Requisiti di Responsabilità Sociale

CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI

Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti

È proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi forma di offesa verso la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore.

LAVORO INFANTILE E MINORILE

Divieto di impiego di lavoro infantile nel ciclo produttivo

È proibito l'impiego di bambini di età inferiore a 16 anni, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per il gioco.

L'Azienda, al fine di dare garanzia che nessun giovane lavoratore sia erroneamente impiegato in azienda, all'atto della selezione, si accerta della veridicità dei dati anagrafici del candidato nonché, all'atto dell'assunzione, richiede copia dei documenti d'identità, del libretto di soggiorno in Italia (se cittadino non dell'Unione Europea) e di quelli richiesti dal CCNL.

Inoltre, deve indicare, in caso di richiesta di accesso al lavoro da parte di giovani lavoratori, le modalità corrette di accesso al lavoro, suggerendo al giovane lavoratore, o contattando direttamente, le strutture più idonee (es. centri per l'impiego, sindacati, ecc.).

Inoltre, **Enerstreet Srl** si impegna a sensibilizzare i fornitori al rispetto dei principi dettati dalla norma SA8000 e a collaborare con i Fornitori che intendono adottare un comportamento socialmente corretto e che, al momento, si trovano ad impiegare giovani lavoratori.

LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Divieto di impiego di lavoro forzato o coatto

È proibito impiegare personale contro la loro volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro

L'Azienda mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad un'attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato.

L'Azienda ha definito una procedura di gestione dei casi di emergenza dovuti a incidenti o sviluppo d'incendi.

L'Azienda ha nominato il Servizio di Prevenzione e Protezione che ha anche il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE

Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva

L'Azienda non ostacola l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati da parte dei suoi dipendenti e mette a loro disposizione spazi, bacheche aziendali e quanto altro necessario perché sia facilitata l'associazione tra i membri. I rappresentanti sindacali non sono discriminati ed è promossa la contrattazione collettiva.

ORARIO DI LAVORO E SALARIO

Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto

L'Azienda garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente e in grado di assicurare una vita dignitosa.

Il lavoro ordinario non deve superare le 40 ore settimanali e lo straordinario, effettuato solo in casi eccezionali, non sarà superiore alle 8 ore settimanali e alle complessive 250 ore annuali. Il lavoro straordinario è pagato alla tariffa corretta prevista dal CCNL. Viene comunque garantito almeno 1 giorno libero alla settimana.

PARITA' DI SALARIO, DISCRIMINAZIONE

Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione

E' vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna per uniformità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità è rispettato anche in fase di assunzione o dimissioni e in caso di promozione o formazione.

E' vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sul colore della pelle, etnia d'appartenenza, religione, sesso, età, opinione politica, nazionalità o classe sociale.

Tale principio è applicato anche al lavoro a domicilio.

PRATICHE DISCIPLINARI

Divieto di punizioni corporali, coercizione fisica e o mentale, abuso verbale nei confronti del personale.

L'Azienda tratta tutto il personale con dignità e rispetto. E' vietato utilizzare o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale.

Non sono permessi trattamenti duri o inumani.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Monitoraggio e miglioramento continuo

L'Azienda s'impegna a:

1. mantenere attiva la presente Politica di responsabilità sociale e applicare tutti i requisiti del sistema previsti dalla norma SA8000;
2. assicurare un adeguato sistema di monitoraggio periodico delle attività e dei risultati del Sistema di Responsabilità Sociale (SRS) che dimostri la sua efficacia in relazione ai principi enunciati nella presente politica e ai requisiti della norma SA 8000;
3. attuare azioni correttive e di miglioramento, nonché predisporre risorse adeguate in relazione all'entità della non conformità o problematica rilevata;
4. documentare le prestazioni aziendali relativamente a tutti i requisiti della norma attraverso appropriate registrazioni e comunicare a tutte le parti interessate i dati e altre informazioni riguardanti la performance del Sistema di Responsabilità Sociale;
5. assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e che vengano eletti rappresentanti SA8000 col compito di facilitare le relazioni con la direzione in materie collegate alla suddetta norma;

6. nominare un rappresentante della Direzione che assicuri il rispetto dei requisiti sopra indicati e più ampiamente riferiti alla norma SA 8000;
7. selezionare e valutare i fornitori sulla base della loro capacità a soddisfare i requisiti della norma SA 8000;
8. collaborare con i fornitori che intendono rispettare i requisiti della norma SA 8000 affinché vengano applicate azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità nel loro sistema.

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori dell'organizzazione, la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:

- Implementazione di un Sistema di Responsabilità sociale conforme alla norma SA 8000 nell'obiettivo primario di migliorare continuamente le proprie prestazioni etico-sociali (definizione annua di obiettivi misurabili).
- Esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica;
- Esposizione nel sito internet istituzionale per la visione a tutte le parti interessate;
- Riunioni tra Direzione Aziendale, Responsabile SRS e personale (rappresentanti di area);
- Formazione al personale.

Si intende, inoltre, dare rilievo al ruolo dei membri dell'organizzazione, con il compito di perseguire nelle proprie mansioni un continuo miglioramento qualitativo e di proporre strumenti ed idee per il perseguimento di tale crescita.

Gli obiettivi e i programmi per la responsabilità sociale sono definiti in sede di riesame della direzione ed esplicitati tramite indicatori e diffusi all'interno dell'azienda stessa.

Il Consigliere Delegato
(Roberto Montagnoli)