

Da: Direzione Generale

A: Tutto il personale

POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

L'Amministratore dell'azienda UNION ENERGY, pienamente consapevole dell'importanza dell'implementazione di un **sistema di Responsabilità Sociale, definito secondo i parametri dello standard SA8000:2014**, ha scelto di sviluppare un percorso di adeguamento alla norma, con il pieno coinvolgimento dei lavoratori e di tutte le parti interessate.

A tale scopo ha approvato questo Manuale che definisce filosofia, regole e modalità applicative del sistema stesso.

La UNION ENERGY convinta che la risorsa umana sia l'elemento centrale di un'azienda moderna ed innovativa, ha scelto di aderire allo standard SA8000:2014 e di rispettare i più restrittivi valori di riferimento per la valutazione e misura del benessere delle risorse umane all'interno dell'azienda.

L'azienda ha da sempre avuto un'attenzione significativa verso il proprio personale, a motivo della convinzione che il benessere, la soddisfazione economica ma anche relativa al lavoro svolto, le condizioni di dialogo e collaborazione che caratterizzano l'azienda, siano lo strumento più efficace per la propria crescita e sviluppo. Inoltre, considerando il settore in cui l'azienda opera, ed il contesto ambientale e sociale, va sottolineato come la qualità del prodotto offerto costituisca elemento determinante nel rapporto con il mercato e che l'operare in qualità sia esclusivamente nelle mani degli operatori stessi.

Per le ragioni sopra descritte, con l'adozione dello standard SA8000:2014, la UNION ENERGY si impegna, a rispettare la normativa nazionale ed internazionale con riferimento al proprio settore di attività, nonché ad applicare tutti gli strumenti richiamati dallo standard in maniera diretta o indiretta.

A tal fine si assume l'onere di progettare e realizzare azioni mirate, in tutte le fasi dei processi operativi ed organizzativi, per la realizzazione dei servizi forniti e di applicare lo standard SA8000:2014 in tutte le sue parti e con riferimento all'azienda ed a tutte le sue componenti: uffici centrali e unità periferiche.

Si impegna, inoltre, a diffondere la politica della Responsabilità Sociale fra tutto il personale che opera all'interno delle unità produttive e presso gli stakeholders ed alla promozione di azioni e strumenti mirati al coinvolgimento e controllo dei propri fornitori con riferimento all'adesione ai principi dello standard.

L'azienda, rispetto agli impegni sopra descritti, considera il miglioramento continuo il principio fondamentale cui far riferimento per l'implementazione, verifica ed eventuali modifiche da apportare al sistema di gestione della responsabilità sociale.

La Politica per la Responsabilità Sociale dell'azienda, con riferimento ai punti della Norma SA8000:2014, si traduce nei seguenti impegni:

- 1) Con riferimento al lavoro minorile: l'azienda assume come principio fondamentale quello di non inserire nelle proprie unità produttive minori, se non nei termini e nei modi consentiti dalla legge; l'azienda si impegna in caso di presenza di minori o giovani lavoratori a porre in atto tutte le azioni di rimedio in grado di promuovere la crescita psicofisica, morale ed intellettuale ed assicurando adeguata protezione e sostegno ai soggetti interessati ed alla comunità di provenienza.
- 2) L'azienda si impegna a non forzare la libertà individuale e collettiva dei lavoratori con riferimento a situazioni di lavoro obbligato. Tutte le persone impiegate all'interno dell'azienda sono obbligate contrattualmente secondo il principio della volontarietà del contraente.
- 3) In relazione ai principi di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, l'azienda è da sempre orientata all'applicazione rigorosa di tutte le norme di settore, in modo da rendere il luogo di lavoro un posto sicuro e salubre per i lavoratori e per chiunque sia coinvolto dalle attività aziendali. Nell'ottica del miglioramento continuo l'azienda si propone di definire una politica proattiva allo scopo di prevenire i rischi di incidenti sui luoghi di lavoro e minimizzare le cause di infortunio.
- 4) L'azienda rispetta completamente l'autonomia organizzativa e di tutela dei lavoratori e dei loro diritti, con particolare riferimento alla libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, che l'azienda riconosce sia nelle forme istituzionalizzate che in quelle non formalizzate.
- 5) Pur non essendosi in azienda mai registrati episodi di discriminazione e vigendo il principio delle pari opportunità in tutte le fasi della vita aziendale, dall'assunzione alla cessazione del rapporto di lavoro, la

direzione ha assunto l'impegno di contrastare qualunque manifestazione in tal senso e di reprimere atteggiamenti che possano esprimersi in questa direzione all'interno degli uffici e delle unità produttive.

6) L'azienda si astiene dal ricorrere a pratiche disciplinari di alcun tipo, dirette e indirette che riguardino forme di coercizione e violenza fisica o psichica. L'azienda si è impegnata ad aderire al codice disciplinare, così come definito dalla Contrattazione Collettiva di riferimento, che determina una corrispondenza tra infrazioni e pratiche disciplinari, nel rispetto dell'integrità psico-fisica e morale del lavoratore. La Direzione ha definito e sviluppato strumenti per consentire ai propri dipendenti di esporre lamentele e reclinazioni.

7) L'orario di lavoro in azienda è definito dal Contratto Collettivo di settore e regolamentato dalle leggi vigenti. Esso, in ogni caso, non supera mai i limiti previsti dallo standard SA8000:2014. Il ricorso allo straordinario rappresenta un'eccezione che si verifica in situazioni ben definite e circostanziate. Le ore straordinarie sono regolarmente registrate in busta paga e retribuite.

8) Anche la retribuzione è definita secondo Contratto Collettivo ed il compenso è erogato secondo le norme vigenti. L'azienda non adotta, inoltre, contratti di apprendistato diretti ad aggirare leggi e regolamenti relativi alla remunerazione ed alla sicurezza sociale dei lavoratori.

9) L'azienda ha predisposto un piano di controllo sui propri fornitori, definendo ed implementando una procedura per la selezione dei fornitori in base alla loro capacità di soddisfare, e di impegnarsi secondo il principio del miglioramento continuo, aderendo ai requisiti dello standard SA8000:2014.

10) Per rispondere adeguatamente ai bisogni di formazione/ informazione dei lavoratori presenti all'interno dei siti operativi in relazione al Sistema di Responsabilità Sociale implementato con riferimento allo standard SA8000:2014, e sui contenuti della Politica per la Responsabilità Sociale, l'azienda ha approntato adeguati piani di formazione, come da apposita procedura. La formazione, aggiornata continuamente anche sulla base degli esiti dei cambiamenti determinati dall'applicazione del principio del miglioramento continuo, vedasi recenti adempimenti privacy sec. Reg. UE 2016/679, verrà erogata lungo tutto l'arco della vita professionale del lavoratore, a partire dall'assunzione fino alla cessazione del rapporto di lavoro ed in presenza di mutamenti di mansioni o cambiamento di area produttiva.

11) L'azienda si assume l'impegno di coinvolgere gli stakeholders esterni con particolare attenzione verso le autorità pubbliche, le associazioni di categoria, la comunità locale in relazione alla localizzazione dei siti, le ONG presenti sul territorio, allo scopo di instaurare un rapporto di collaborazione e di stimolo per l'azienda stessa, nell'ottica della crescita e del miglioramento continuo.

12) L'azienda ha definito le modalità del riesame interno, inteso come strumento per verificare l'efficacia del sistema implementato e valutarne l'adesione o scostamento rispetto ai principi della norma, nei termini di adeguatezza ed appropriatezza.

13) L'azienda ha elaborato un piano di comunicazione esterna della Politica e dell'intero Sistema implementato, allo scopo di rendere noto alle parti interessate i dati relativi alle performance aziendale, in relazione all'applicazione della norma SA8000:2014.

14) L'azienda, allo scopo di rendere note al più ampio numero di soggetti le proprie attività in materia di Responsabilità Sociale, nell'ottica di suscitare comportamenti imitativi in tal senso e proponendosi di diventare essa stessa elemento propulsivo sul territorio di atteggiamenti virtuosi, ha scelto di dare ampia pubblicità alla Politica di Responsabilità Sociale, rendendola disponibile a chiunque sia interessato.

15) Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale con riferimento alla Norma SA8000:2014 prevede un sistema di attuazione e controllo definendo in alcuni casi procedure apposite. I casi in cui si è scelto di adottare procedure specifiche sono quelli non trattati espressamente dalla normativa vigente sulla materia

Tavagnacco, 15.05.2020

**La Direzione Generale
Salvatore RUSSIAN**