

OFFICINE MECCANICHE RANIERI SRL

POLICY PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

Emissione
(Direzione Generale)

Responsabilità sociale

L'Organizzazione è convinta che la risorsa umana sia l'elemento centrale di un'organizzazione moderna ed innovativa e pertanto rispetta i più restrittivi valori di riferimento per la valutazione e misura del benessere delle risorse umane all'interno dell'organizzazione.

L'organizzazione ha da sempre avuto un'attenzione significativa verso i propri dipendenti, 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'organizzazione, siano lo strumento più efficace per la propria crescita e sviluppo.

Per le ragioni sopra descritte, l'Organizzazione si impegna a rispettare la normativa nazionale ed internazionale con riferimento al proprio settore di attività.

Si impegna 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'organizzazione considera il miglioramento continuo il principio fondamentale cui far riferimento nell'attuazione della presente politica. A tal fine la Direzione dell'Organizzazione si impegna affinché vengano rispettate:

- le norme e convenzioni Internazionali e alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) di riferimento richiamate dallo Standard;
- le Leggi nazionali applicabili, alle normative di settore, alle condizioni contrattuali e a ogni altro requisito volontariamente sottoscritto e adottato.

Gli impegni specifici sono:

- non favorire, impiegare o sostenere l'utilizzo del lavoro infantile;
- non favorire, impiegare o sostenere il lavoro forzato;
- garantire luoghi di lavoro adeguati, sicuri e salubri e attuare misure per prevenire incidenti, infortuni, malattie professionali;
- rispettare il diritto dei lavoratori ad aderire alle Organizzazioni Sindacali;
- non effettuare né sostenere alcun tipo di discriminazione nei confronti del personale in base ad alcuna condizione;
- non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari o abusi verbali contrari al rispetto della dignità delle persone;
- adeguarsi e rispettare l'orario di lavoro previsto dalla legge, dagli accordi nazionali e locali e dai CCNL applicati;
- retribuire i dipendenti nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di appartenenza;
- attuare un processo di qualifica e monitoraggio nei confronti dei Fornitori che tenga in considerazione, per quanto rientrante nelle possibilità dell'Organizzazione;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione su tali temi.
- a diffondere la Politica di Responsabilità Sociale ai diversi portatori di interesse, attraverso opportuni canali di comunicazione ed attività informative;
- a non attuare alcuna forma di ritorsione nel caso in cui fossero segnalate azioni o comportamenti dell'Organizzazione non conformi.

Policy DEI (Diversity, Equity and inclusion)

Per le ragioni sopra descritte l'Organizzazione si impegna a:

- a) identificazione dei processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere;
- b) identificazione dei punti di forza e di quelli di debolezza rispetto ai temi;
- c) definizione degli obiettivi;
- d) definizione delle azioni decise per colmare i gap;
- e) definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI.

L'azienda promuove pari opportunità nei processi di selezione, inserimento, formazione e crescita professionale, basandosi su competenze, esperienza e capacità, senza discriminazioni di genere, età, nazionalità, convinzioni personali, disabilità o altre condizioni individuali. Favorisce un ambiente di lavoro rispettoso, collaborativo e inclusivo, contrastando ogni forma di molestia, linguaggio offensivo o comportamento inappropriato. Compatibilmente con l'organizzazione produttiva, presta attenzione anche alla conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

In riferimento all'assunzione l'organizzazione ha:

- a) predisposto procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias, ad esempio contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere;
- b) predisposto in maniera che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne;
- c) stabilito che durante i colloqui, a seconda della mansione, non siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

In riferimento alla gestione della carriera l'organizzazione ha:

- a) definito processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- b) inteso tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- c) inteso rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff;
- d) inteso rendere disponibili i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere anche in virtù delle mansioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta;
- e) inteso creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti;
- f) previsto opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership.

In riferimento alla gestione della equità salariale l'organizzazione ha:

- a) inteso dotarsi di mansionario che dettagli quello generico dei CCNL, per la segnalazione da parte dei/delle dipendenti di eventuali disparità retributive;
- b) predisposto KPI specifici per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare;

- c) inteso informare periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare;
- d) inteso che il programma di welfare deve considerare le esigenze delle persone di ogni genere ed età.

In riferimento alla gestione della genitorialità l'organizzazione ha:

- a) predisposto in riferimento ai congedi di maternità o di paternità un programma di formazione per l'aggiornamento ai fini del reinserimento della risorsa nell'organizzazione;
- b) predisposto un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo);
- c) attuato meccanismi di informazione finalizzati alla richiesta del congedo per paternità;
- d) incluso nell'ambito del programma di welfare aziendale iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali.

In riferimento alla gestione della conciliazione dei tempi vita-lavoro l'organizzazione ha:

- a) stabilito/promosso accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta e ove sia possibile in base alla mansione;
- b) garantito che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale;
- c) garantito che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc.

In riferimento alla gestione dell'attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro l'organizzazione ha:

- a) previsto una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;
- b) previsto una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano;
- c) valutato gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista;
- d) previsto una valutazione dei rischi e analisi ad eventi avversi segnalati;
- e) assicurato una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

Policy Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro

L'Organizzazione, nell'ambito delle attività di propria competenza ed in linea con la propria Missione, punta a che la sua Politica sulla sicurezza sul lavoro sia documentata, attuata e mantenuta attiva, facendo propri i seguenti fondamenti:

- esigenze e aspettative delle parti interessate;
- prevenzione dagli incidenti, dagli infortuni sul lavoro e dalle malattie professionali;
- efficacia delle azioni intraprese per affrontare i rischi e le opportunità;
- miglioramento continuo nella tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La Direzione considera tale impegno come strategico nell'ambito delle attività svolte e intende perseguire il proprio sviluppo utilizzando i seguenti principi gestionali.

PIANIFICARE

- Assicurare che le leggi e regolamenti in materia di salute e sicurezza, oltre che le norme volontariamente adottate, siano applicate e rispettate, coinvolgendo dipendenti e collaboratori esterni in un processo di miglioramento continuo;
- Stabilire adeguate misure per garantire che tutte le aziende fornitrici di prodotti e servizi, in linea con le proprie caratteristiche dimensionali ed organizzative, adottino comportamenti, prassi e procedure coerenti con i principi definiti dalla presente Politica ed operino in condizioni di sicurezza per l'uomo;
- Sviluppare, definire e mantenere attive le procedure per la valutazione dei rischi per il personale, sia in condizioni operative normali che in condizioni anomale, continuando a perseguire l'obiettivo "zero infortuni ed incidenti";
- Definire ruoli e responsabilità al fine di garantire che a tutto il personale interno e a quello degli ospiti siano assicurate la sensibilizzazione e l'informazione necessaria per svolgere le proprie mansioni in sicurezza.

ATTUARE

- Adottare tutte le misure idonee a prevenire gli incidenti e limitare le conseguenze per l'uomo;
- Adottare ed applicare una struttura ed un sistema operativo per l'identificazione delle possibili emergenze, attraverso l'analisi degli scenari;
- Coinvolgere e consultare tutti i lavoratori per il miglioramento della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- Collaborare attivamente con la realtà locale, con Enti rappresentativi, con le Strutture Sanitarie, con i fornitori, i clienti e qualunque altra parte interessata esterna per la soluzione di specifiche problematiche sui temi riguardanti la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

MONITORARE E RIESAMINARE

- Definire ed adottare attività di conduzione, controllo operativo e manutenzione tali da garantire l'esercizio degli impianti, dei processi e delle apparecchiature installate in condizioni di sicurezza;
- Adottare opportune azioni correttive per assicurare il miglioramento delle condizioni operative delle prassi e/o procedure che determinano impatti sulla sicurezza dei processi, sulla salute degli operatori, utilizzando le risultanze dei monitoraggi.

MIGLIORARE

- Impegnarsi a riesaminare le pratiche e i processi dell'Organizzazione nell'ottica dei principi espressi dalla presente Politica, intervenendo se necessario con le dovute azioni correttive di miglioramento.

- riesaminare con cadenza almeno annuale gli obiettivi della sicurezza sul lavoro, i traguardi e le procedure necessarie per un corretto ed efficace funzionamento del proprio sistema di gestione integrato.

Tutti gli sforzi organizzativi sono mirati:

Al raggiungimento degli obiettivi definiti in termini di efficacia ed efficienza per gli aspetti legati alla Responsabilità Sociale, puntando principalmente sulla formazione del personale, sul miglioramento continuo e sulla comunicazione tra le parti interessate;

La Direzione verifica ogni anno l'efficacia della Politica in occasione del riesame per valutare tutte le opportunità di miglioramento delle performance aziendali.