

Politica Sociale

La Direzione SERENITY intende rafforzare ulteriormente il proprio impegno nel sostenere e sviluppare il proprio sistema di responsabilità sociale, con lo scopo di porre ogni singola persona al centro del progetto di vita aziendale e al fine di consentire:

- 1) Il perseguimento di condizioni di lavoro sempre più adeguate e all'avanguardia nell'ambito degli scenari internazionali con i quali l'azienda si confronta
- 2) L'efficientamento del sistema, con velocizzazione nella gestione di criticità che emergano in fase di riscontri operativi sul campo, attraverso la gestione delle segnalazioni, l'esecuzione degli audit, l'attuazione del piano di controlli istituito previsto dalle procedure in essere
- 3) L'adozione di misure adeguate e concrete per fronteggiare al meglio la crisi pandemica mondiale COVID19 attraverso l'introduzione di procedure di prevenzione al massimo livello (derivanti dalle fonti legislative applicabili ma anche introdotte specificatamente dalla SERENITY) e la razionalizzazione del processo di Lavoro Agile efficace, che sia in grado non soltanto di assicurare la gestione quotidiana e continuativa dei processi di business e di supporto, ma anche di conservare una forma di team management efficace e fruttuosa che non lasci indietro nessun dipendente
- 4) L'applicazione di procedure per l'identificazione e la gestione dei rischi connessi con le condizioni di lavoro stabilendo, implementando, mantenendo operanti e migliorando nella propria struttura tutte le necessarie predisposizioni in materia di responsabilità sociale, atti ad assicurare costantemente il rispetto dei requisiti SA 8000 e di quelli forniti dalla legislazione applicabile di riferimento
- 5) Il coinvolgimento degli stakeholder aziendali in uno spirito di collaborazione e miglioramento dei rapporti e dell'operatività in funzione delle effettive esigenze/ aspettative rilevate
- 6) La pianificazione delle azioni per il miglioramento continuo di dette condizioni

Tale impegno si traduce operativamente nelle seguenti azioni:

1. Rispettare tutte le leggi nazionali e le convenzioni e le Raccomandazioni ILO, che riguardano il diritto del lavoro e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori
2. Non usufruire di (o favorire l'utilizzo di) lavoro infantile, stabilendo procedure per il recupero dei bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile, fornendo, in particolare, il supporto per la frequenza scolastica e stabilendo procedure per la promozione della loro educazione
3. Non usufruire o favorire in alcun modo l'uso di lavoro obbligato



4. Garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzando le misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute, sia sul luogo di lavoro che come conseguenza di esso, stabilendo sistemi per individuare, evitare e affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza; assicurare che tutto il personale, anche di nuova assunzione, riceva una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza
5. Rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva, garantendo che i rappresentanti sindacali non siano discriminati sul posto di lavoro e che possano comunicare con i propri associati
6. Non attuare discriminazioni in base a: razza, ceto, origine territoriale/ nazionale, religione, invalidità sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, età; non interferire con il diritto del personale di seguire principi o pratiche legate a credenze religiose; non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento
7. Non utilizzare né favorire punizioni corporali, punizioni mentali o fisiche, violenza verbale, azioni di mobbing sul lavoro
8. Adeguarsi all'orario lavorativo previsto dalle leggi in vigore e agli standard di settore
9. Garantire il rispetto dei minimi retributivi legali, in modo che il salario soddisfi comunque i bisogni essenziali e che una parte del reddito rimanga comunque a disposizione, assicurando che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari e che la busta paga sia chiara e comprensibile a tutti; garantire che la retribuzione sia elargita secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente per i lavoratori
10. Comunicare a tutti i portatori d'interesse la attuale situazione di conformità rispetto ai principi della SA 8000 e la politica di responsabilità sociale dell'azienda; collaborare con i propri fornitori per implementare una Politica Sociale che, attraverso l'assistenza tecnica e una maggiore consapevolezza, porti ad un miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti
11. Definire un piano annuale di obiettivi misurabili. La Direzione si impegna a far divenire il piano obiettivi uno strumento vivo, fondamentale per la gestione dell'azienda, da revisionare ogni volta che cambiano i dati di fatto su cui sono state prese le decisioni.