

<p style="text-align: center;">POLITICA PER LA QUALITÀ, L'AMBIENTE, LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E LA RESPONSABILITÀ SOCIALE</p>

Esperia S.p.A. opera nel settore del facility management offrendo anche servizi di logistica, e di progettazione software. Esperia, consapevole di non essere un'entità a sé stante ma di vivere in un tessuto economico e sociale sempre più esigente ha deciso di adottare e rendere operativo un Sistema di Gestione per la Qualità, l'Ambiente, la Sicurezza e per la Responsabilità Sociale in conformità, rispettivamente, alle norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, OHSAS 18001, SA 8000 e al Regolamento EMAS.

Esperia S.p.A. considera temi quali la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, il rispetto delle regole dell'etica del lavoro e dei diritti dei propri lavoratori e il rispetto dell'ambiente come parte integrante della mission aziendale ed è fortemente convinta che il miglioramento delle prestazioni non possa da esse prescindere.

Con la presente Politica, il Presidente del CdA comunica all'interno e all'esterno dell'organizzazione che Esperia S.p.A. intende operare con metodi efficienti e trasparenti per garantire il continuo miglioramento di un Sistema di Gestione aziendale socialmente ed economicamente sostenibile.

Le linee guida in tal senso poste, condivise e sostenute da tutta l'organizzazione aziendale, sono:

1. la soddisfazione del Cliente e delle altre Parti Interessate (dipendenti, collaboratori, fornitori, fruitori del servizio, contesto sociale, ecc.);
2. il mantenimento nel tempo di tutti i sistemi di gestione già certificati, in conformità alle Norme di riferimento ed il continuo miglioramento in linea con le indicazioni delle Parti Interessate, con le evoluzioni normative e regolamentari e, più in generale, al passo con le trasformazioni del contesto sociale, culturale ed economico nel quale Esperia S.p.A. opera;
3. il rispetto dei requisiti legislativi nazionali ed internazionali applicabili e degli impegni sottoscritti da Esperia S.p.A. con le Parti Interessate;
4. l'attuazione della metodologia del Risk-based thinking attraverso un processo continuo di valutazione dei rischi e delle opportunità legate al raggiungimento degli obiettivi pianificati e in grado di soddisfare i requisiti interni;
5. l'aumento dei livelli di competitività sul mercato e il mantenimento di un elevato livello di affidabilità e qualità dei servizi erogati, nel pieno rispetto dei requisiti legali, etici, ambientali e qualitativi;
6. la diffusione di un efficace sistema di comunicazione;
7. l'ottimizzazione e l'adeguatezza delle risorse e della loro gestione;
8. l'impegno a mettere a disposizione risorse umane specializzate nei vari settori e soprattutto in quello dei servizi di pulizia in ambito ospedaliero;
9. il divieto assoluto di assumere lavoratori infantili e l'impegno a contrastare tale forma di lavoro qualora si manifesti presso fornitori/subappaltatori e subfornitori;
10. l'assenza di lavoratori minorenni o comunque soggetti ad obblighi scolastici;

11. il rifiuto di qualsiasi condizione lavorativa caratterizzata dalla disumanità, dallo sfruttamento, dalla discriminazione e dall'insalubrità;
12. la garanzia della libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva;
13. puntuale rispetto di tutti gli adempimenti cogenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (es.: formazione dei lavoratori, valutazione e gestione dei rischi, ecc.) e relativa gestione nel rispetto delle specifiche procedure aziendali. Viene riconosciuto a tutto il personale il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza dover chiedere il permesso all'azienda e/o al Cliente;
14. Rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto di lavoro o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sociale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.
15. Divieto di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi devono fare riferimento alla legge e al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di riferimento. Le misure sanzionatorie progressive da adottare, vengono rese note ai lavoratori attraverso affissione del Codice Disciplinare aziendale in punti di comune consultazione presenti nei luoghi di lavoro;
16. rispetto dei giorni di riposo e dei limiti di lavoro settimanali, dei limiti di lavoro straordinario e di tutte le altre prescrizioni di legge e del CCNL di categoria applicabili in materia di orario di lavoro;
17. garantire stipendi conformi al contratto di lavoro, alla normativa vigente e a quanto stabilito dal CCNL di categoria. Il pagamento degli stessi sarà effettuato con cadenza mensile ed in modo comodo per il lavoratore. L'Ufficio Personale è disponibile (telefonicamente o tramite incontro presso la sede aziendale) per la gestione di eventuali contestazioni e/o chiarimenti relativi ai pagamenti dei salari;
18. Tutto il personale aziendale e tutte le altre parti interessate, hanno la possibilità di rivolgersi al Social Performance Team per eventuali segnalazioni a carattere etico-sociale. Il dialogo nei luoghi di lavoro è una componente chiave della responsabilità Sociale. Allo scopo di assicurare sia all'organizzazione che a tutte le Parti Interessate la possibilità di contribuire in modo costruttivo al miglioramento del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, l'azienda ha infatti attivato un sistema di comunicazione per la gestione delle segnalazioni inerenti l'applicazione della norma SA 8000, diffuso ai lavoratori con l'ausilio di specifico documento (Informativa SA8000). Le suddette segnalazioni, possono essere inoltrate all'azienda, in forma anche anonima, per iscritto o tramite e-mail e verranno registrate e analizzate al fine di attivare, se possibile, un'azione correttiva o preventiva. Inoltre se i suddetti strumenti non dovessero dimostrarsi sufficienti, sussiste la possibilità di sottoporre le segnalazioni inerenti la Responsabilità Sociale anche all'Ente di Certificazione, che è stato incaricato dalla nostra azienda di verificare l'adeguatezza del nostro Sistema di Gestione alla

norma SA 8000, o direttamente all'Organismo di Accreditamento mediante i seguenti recapiti:

esperia: info@esperiaspa.it

CISE: cise@lavoroetico.org - www.ciseonweb/impresaetica.it

SAS: saas@saasaccreditation.org

È stata sottolineata a tutti i dipendenti, sia attraverso la formazione sulla norma che mediante distribuzione del documento "informativa SA8000", l'importanza di eleggere un Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, con il ruolo di facilitare la comunicazione in merito alle problematiche sociali.

Le suddette segnalazioni, possono essere inoltrate all'azienda per iscritto o tramite e-mail e verranno registrate e analizzate al fine di attivare, se possibile, un'azione riparatrice e/o correttiva. Inoltre se i suddetti strumenti non dovessero dimostrarsi sufficienti, sussiste la possibilità di sottoporre le segnalazioni inerenti la Responsabilità Sociale anche all'Ente di Certificazione SGS Italia S.p.A., che è stato incaricato dalla nostra azienda di verificare l'adeguatezza del nostro Sistema di Gestione alla norma SA 8000.

19. Riesame periodico del presente documento e dell'efficacia dei sistemi, attraverso riscontri diretti con le parti interessate ed analizzando i risultati dei monitoraggi aziendali e degli audit interni.
20. controllo e la riduzione degli impatti ambientali significativi dei propri servizi, tenendo in considerazione l'intero ciclo di vita degli stessi;
21. protezione dell'ambiente e prevenzione dell'inquinamento ambientale;
22. sensibilizzare il personale circa l'importanza del proprio ruolo nel migliorare le prestazioni ambientali aziendali;
23. costante impegno nell'identificazione dei pericoli, valutazione e controllo dei rischi di Sicurezza e Salute associati alle attività aziendali e nella riduzione ad un livello di tollerabilità dei rischi inaccettabili;
24. costante impegno nel migliorare la salute dei propri dipendenti e la sicurezza nei luoghi di lavoro per prevenire infortuni e malattie professionali
25. Comunicare e diffondere la Politica integrata a tutte le parti interessate attraverso la diffusione sul sito web www.esperiaspa.it.
26. l'impegno al coinvolgimento e alla consultazione continua dei lavoratori, anche attraverso i loro rappresentanti sindacali per la sicurezza;
27. preferire fornitori in grado di offrire prodotti e servizi maggiormente compatibili con gli obiettivi etici, ambientali e di sicurezza dell'organizzazione.

Esperia Spa gestisce, attraverso la funzione HQSSE, in un'ottica di miglioramento continuo i Sistemi di Gestione in essere.

01 ottobre 2017

Firma

