	MANUALE DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	Rev. 02
		Data: 31.10.2022
	POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE, DIVERSITÀ, INCLUSIONE e PARITÀ DI GENERE	

Nella consapevolezza che l'impegno verso i lavoratori sia elemento imprescindibile per lo sviluppo dell'organizzazione, la ESIM S.R.L. intende confermare e migliorare il proprio impegno etico attraverso l'implementazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo lo standard SA 8000:2014 in conformità ai requisiti richiesti dalla stessa norma.

Inoltre, nell'ambito della propria mission "etica", la ESIM S.R.L., è impegnata nel sostegno dei valori della diversità e dell'inclusione attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone ovvero alla parità di genere. In tale direzione, il percorso intrapreso mira ad evolvere le modalità di presidio delle tematiche legate alla diversità, passando da un approccio volto alla tutela ed integrazione della "diversity" a una strategia proattiva per il superamento di ogni stereotipo culturale e per identificare e risolvere i fattori che impediscono alle persone l'inclusione lavorativa.

In virtù degli esiti delle verifiche di terza parte, sia **rispetto allo standard SA8000**, sia **rispetto agli standard ISO 30415 e UNI PdR 125:2022**, l'azienda intende prendere in carico eventuali problematiche con lo spirito di valutare il rispetto dei requisiti minimi in termini di diritti umani, sociali, di inclusione dei lavoratori e di parità di genere.


In virtù del contesto economico, politico e sociale nel quale si trova ad operare, l'Organizzazione riconosce l'alto valore della dimensione sociale e delle responsabilità che ne conseguono al proprio interno, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica.

Ciò significa il convinto riconoscimento dell'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e di tutti i collaboratori esterni all'organizzazione, al rispetto dei principi di **Responsabilità Sociale** stabiliti nella norma SA 8000, **della diversità e dell'inclusione** stabiliti nella norma ISO 30415 ovvero della **Parità di genere** stabiliti nella norma UNI PdR 125:2022.

A tal proposito l'Organizzazione intende confermare l'implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale nell'ambito dell'intero ciclo produttivo in cui opera e integrarlo con i principi propri degli **standard ISO 30415 e UNI PdR 125:2022**.

In particolare il **Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, la Policy Diversity and Inclusion e la Politica per la Parità di Genere** che verranno attuati sono volti a garantire il rispetto di:

- i requisiti delle norme di riferimento SA8000, ISO 30415 e UNI PdR 125:2022;

	MANUALE DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	Rev. 02
		Data: 31.10.2022
	POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE, DIVERSITÀ, INCLUSIONE e PARITÀ DI GENERE	

- le Leggi vigenti in materia, ivi inclusi il D. Lgs. 81/08 e s.m.i. relativo alla sicurezza sul posto di lavoro e il Regolamento 2016/679 in materia di riservatezza e trattamento dei dati personali;
- le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- la convenzione delle Nazioni Unite dei diritti del bambino e alla Dichiarazione Universale dei diritti umani;
- la Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sulla strategia dell'UE per la parità di genere
- **le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione,**

La ESIM S.R.L. ritiene fondamentale che i principi di responsabilità sociale, **diversità e inclusione** siano seguiti anche dai propri fornitori/subappaltatori.

I fornitori di cui la ESIM S.R.L. si avvarrà, quindi, dovranno garantire, analogamente al sistema di gestione adottato dalla ESIM S.R.L. stessa, il rispetto dei seguenti requisiti:

• Lavoro infantile e minorile

L'Azienda, in conformità a quanto previsto nelle Convenzioni ILO 138 e 182, nella Raccomandazione ILO 146 e nella Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dei Bambini, nonché nella legislazione italiana in vigore, si impegna a non utilizzare personale di età inferiore ai 15 anni ovvero giovani lavoratori di età compresa tra i 15 e i 18 anni.

• Lavoro forzato e obbligato

L'Azienda, in conformità alle Convenzioni ILO 29 e 105, si impegna a non impiegare personale contro la propria volontà e a non ricorrere a forme di lavoro forzato o coatto.


• Salute e sicurezza

L'Azienda, in conformità al D. Lgs. 81/08 e s.m.i. e alle Convenzioni ILO 155 e 164, garantisce il diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro mediante l'adozione di tutte le misure previste dalla normativa vigente in materia (con particolare attenzione ai criteri di performance antincendio, evacuazione e formazione) e attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione della Sicurezza nei luoghi di lavoro.

• Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'Azienda, in conformità alle Convenzioni ILO 87 e 98 e al CCNL di riferimento, garantisce il rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva.

• Discriminazione

	MANUALE DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	Rev. 02
		Data: 31.10.2022
	POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE, DIVERSITÀ, INCLUSIONE e PARITÀ DI GENERE	

L'Azienda, in conformità alle Convenzioni ILO 100, 111, 159, si impegna a prevenire qualsiasi forma di discriminazione basata su razza, sesso, età, ceto sociale, origine, religione, invalidità, orientamento sessuale, opinione politica, appartenenza sindacale.

In particolare si impegna ad incentivare una cultura aziendale basata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità e con l'intento di identificare un focus chiaro e strutturato sul tema. Lo scopo è, altresì, quello di incentivare la diversità in tutte le sue dimensioni in modo da poter creare valore all'interno degli ambienti lavorativi e permettere una valutazione più efficace del rischio collegato al verificarsi di discriminazioni dentro l'Azienda.

• Procedure disciplinari

L'Azienda, in recepimento della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e in conformità allo Statuto dei lavoratori e al CCNL, adottando un codice disciplinare (Regolamento Aziendale) in cui sono elencate e descritte le eventuali infrazioni da parte dei lavoratori e le relative sanzioni, si impegna a non adottare sanzioni che ledano l'integrità mentale, emotiva e fisica del personale.

• Orario di lavoro


L'Azienda si impegna a garantire che l'attività lavorativa si svolga con un orario di lavoro conforme con le prescrizioni del CCNL di riferimento e a garantire che il lavoro ordinario non superi le 40 ore settimanali. Garantisce inoltre che il lavoro straordinario non ecceda le 12 ore settimanali e sia in aderenza a quanto previsto dalla normativa.

• Retribuzione

L'Azienda garantisce il riconoscimento di una retribuzione conforme con la legislazione vigente, assicurandosi che sia sufficiente ad assicurare un tenore di vita dignitoso. Inoltre, in conformità con quanto previsto dalla Convenzione ILO 100 l'Azienda garantisce il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta.

Nell'ambito del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale l'azienda si impegna a:

1. definire la Politica di Responsabilità Sociale ed applicare tutti i requisiti del Sistema SA 8000;
2. esaminare periodicamente l'efficacia del Sistema ed apportare azioni correttive o di miglioramento, se necessario; a tal proposito la ESIM ha costituito un Social Performance Team (SPT) per applicare tutti gli elementi di SA8000. Il team include una rappresentanza equilibrata tra management e lavoratori che ha la finalità di facilitare il dialogo Aziendale e il confronto con le Rappresentanze dei Lavoratori ovvero migliorare il clima Aziendale, tramite una maggiore tutela

	MANUALE DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	Rev. 02
		Data: 31.10.2022
	POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE, DIVERSITÀ, INCLUSIONE e PARITÀ DI GENERE	


dei lavoratori e il coinvolgimento degli stessi nel raggiungere obiettivi di miglioramento nelle condizioni di lavoro.

3. documentare le prestazioni aziendali relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso registrazioni appropriate e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;
4. assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA 8000;
5. favorire l'elezione di un Rappresentante dei lavoratori per SA 8000;
6. selezionare e valutare i fornitori sulla base della loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
7. pianificare ed applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità.

Rispetto invece alla **Policy Diversity and Inclusion e sulla Parità di genere** la ESIM srl definisce le 4 dimensioni della diversità:

- **Genere.** Il percorso intrapreso si snoda in progetti a sostegno dell'equità di genere volti a rimuovere gli ostacoli allo sviluppo di carriera del genere femminile. In particolare, la società contempla il rafforzamento dei sistemi di governance per la progressione di carriera e di crescita interna; l'equità retributiva retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze; la progettazione di focus group composti per l'emersione dei principali pregiudizi consapevoli o inconsapevoli che impattano sulla leadership inclusiva; il potenziamento dei meccanismi di work life adjustment in termini di conciliazione e condivisione delle responsabilità familiari per verificare e rendere pubblica l'equità retributiva tra donna e uomo all'interno dell'organizzazione. Inoltre, tenendo conto della crescente attenzione culturale all'orientamento sessuale e alla prevenzione delle molestie di genere nei luoghi di lavoro, la ESIM srl ha esteso a tutta la popolazione aziendale un programma di formazione e sensibilizzazione, con lo scopo di rafforzare la cultura del rispetto nell'ambiente lavorativo;


La ESIM, inoltre, nell'ambito della governance aziendale, ha individuato nel SPT/Comitato guida il presidio avente il ruolo di gestire e monitorare le tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione.

	MANUALE DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	Rev. 02
		Data: 31.10.2022
	POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE, DIVERSITÀ, INCLUSIONE e PARITÀ DI GENERE	

Al fine di valorizzare le risorse umane l'Organizzazione adotta politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi e garantisce il medesimo livello retributivo nel post-maternità. Infine la ESIM adotta una policy dedicata alla tutela della maternità/paternità garantendo servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (es. part-time reversibile, smart working).

- **Generazioni.** ESIM promuove strategie integrate a favore del dialogo e dello scambio intergenerazionale all'interno dell'Azienda, anche in considerazione delle prospettive demografiche e dei relativi impatti sul turnover. A tale scopo ESIM promuove la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse abilità, conoscenze e competenze tipiche di ciascuna generazione, incoraggiando il confronto in una logica di complementarità e apertura necessaria a favorire lo scambio di esperienze a supporto dell'inclusione e possibilità di impiego;
- **Disabilità.** L'Azienda ha avviato azioni di sensibilizzazione collettiva al fine di identificare preventivamente situazioni di vulnerabilità favorendo l'inserimento e una qualità del lavoro adeguata a coloro che presentino disabilità di tipo sensoriale, motorio o cognitivo. In tale contesto, la ESIM si impegna a sviluppare politiche di intervento che favoriscano la diffusione di una cultura d'impresa inclusiva e l'introduzione di un'identità distintiva rispetto alle situazioni di fragilità attraverso non solo interventi di carattere strutturale e tecnico-materiale, quali l'accesso fisico al luogo di lavoro e l'allestimento di una postazione adeguata, ma anche interventi di carattere organizzativo, quali la concessione di flessibilità oraria, di smartworking o di teleformazione o ancora accordi individuali di miglior favore.
- **Interculturalità.** Nell'obiettivo di favorire la contaminazione di culture ed esperienze differenti sono state progettate iniziative di disseminazione di saperi negli ambienti organizzativi e manageriali in un'ottica di maggiore pervasività ed in funzione di una visione interculturale, aperta al confronto multilivello che sia improntata alla cooperazione organizzativa e sociale

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali essa verrà distribuita alle funzioni direzionali e a tutto il personale, affissa in bacheca e portata a conoscenza anche all'esterno (attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale) affinché tutto

	MANUALE DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	Rev. 02
		Data: 31.10.2022
	POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE, DIVERSITÀ, INCLUSIONE e PARITÀ DI GENERE	

ciò possa contribuire a migliorare le condizioni generali di gestione e valorizzazione del patrimonio umano e di parità di genere.

L'Alta Direzione ha individuato quale struttura di supporto che permette il conseguimento dei principi e degli obiettivi in tema di Responsabilità Sociale, di D&I e di Parità di genere l'Ufficio Risorse Umane e individua quali risorse necessarie per conseguire gli obiettivi etici, di D&I e di Parità di genere i membri del Social Performance Team/Comitato guida.

Bari, li 31.10.2022

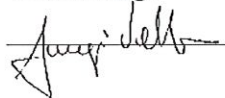
Il Senior Management

I Rappresentanti della Direzione per SA 8000/ UNI PdR 125

Santoro Isabella



Verzillo Luigi



Il Rappresentante dei lavoratori SA 8000

Accettura Michele Enrico



Il Rappresentante Sindacale Aziendale

Bratta Fabio



Il Rappresentante Sindacale Aziendale

Artuso Donato

