

Figura 3a. Sintesi della Politica della qualità

La chiave dello sviluppo di AgriAmbiente Mugello sta nella sua credibilità sul mercato.


Credibilità quando:

- propone i propri prodotti e servizi;
- offre un prezzo.

Credibilità che è il frutto della sua capacità di creare valore per il territorio e di soddisfare i clienti

cioè:

- della capacità di identificare e soddisfare i requisiti dei clienti nel rispetto delle leggi vigenti;
- dell'attenzione nel definire obiettivi credibili e nel perseguirli con fermezza;
- della determinazione nello sviluppare le nostre conoscenze tecniche ed organizzative, traducendole in interventi durevoli e modellati sulle caratteristiche del territorio;
- della ns. capacità di rimetterci in discussione, affrontando i problemi come opportunità, con la partecipazione di tutti i soci;
- della consapevolezza che i risultati del nostro lavoro sono utilizzati da altri colleghi e qualsiasi inconveniente costringe altri a disperdere energie per rimediare (provoca inutili sprechi);
- della convinzione che il risultato della Cooperativa sarà di qualità se il lavoro di tutti è di qualità;
- della continuità nel compiere investimenti finalizzati a migliorare il risultato qualitativo del prodotto/servizio e le condizioni di lavoro del personale;
- della consapevolezza che il cambiamento climatico rappresenti una questione rilevante che influisce sulle proprie attività e sui propri obiettivi
- dell'applicazione e del miglioramento senza fine del proprio Sistema di Gestione della Qualità.

	MANUALE SA8000	SEZIONE 5	
	SISTEMA DI GESTIONE	Rev. 2	Pag. 2 / 7

5.1 Politica

Politica Etico Sociale di AGRIAMBIENTE MUGELLO

Il Consiglio di amministrazione e tutto il management di AGRIAMBIENTE MUGELLO, attraverso la presente politica riconosce e promuove i valori ed i diritti fondamentali dell'uomo, contenuti nella dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, e di quanto contenuto nello standard SA8000:2014.

AGRIAMBIENTE MUGELLO, nel rispetto dei principi per i quali è stata fondata e della creazione di valore, intende promuovere e mantenere nel tempo un sistema di Responsabilità Etico - Sociale attraverso la definizione di un insieme di regole e procedure interne, conformi ai requisiti dello standard SA8000:2014, alle Convenzioni ILO e alle leggi vigenti in materia di contrattazione collettiva, secondo i seguenti principi:

- coinvolgimento di tutti i lavoratori alla vita sociale della cooperativa come partecipazione attiva e propositiva per il miglioramento delle condizioni di vita;
- conformità del sistema di gestione allo standard SA8000:2014 e certificazione dello stesso da parte di un ente terzo accreditato SAI;
- conformità a tutti i requisiti sottoscritti dalla Cooperativa che hanno influenza sulla responsabilità sociale;
- rispetto di quanto sancito dalle legislazione vigente in materia di lavoro;
- massima disponibilità da parte della Cooperativa a favorire il raggiungimento delle aspettative dei lavoratori e delle loro esigenze;
- garanzia e mantenimento delle migliori condizioni di sicurezza ed igiene per i lavoratori, assicurando allo scopo idonea formazione ed informazione;
- rispetto delle diversità tra gli individui, attraverso politiche di integrazione, formazione e sensibilizzazione;
- solidarietà come valore aziendale e non solamente come azione a se stante;
- impegno a non appoggiare né ad intraprendere azioni o comportamenti punitivi;
- impegno al miglioramento continuo in tema di responsabilità etica e sociale;
- trasparenza dei comportamenti sociali.

Il consiglio di amministrazione intende estendere tali requisiti ai propri fornitori ed attua programmi di comunicazione interna ed esterna circa i risultati attesi e quelli conseguiti in materia di responsabilità sociale, al fine di promuovere il miglioramento continuo in merito alla sensibilizzazione ed applicazione dei requisiti intrinseci alla responsabilità sociale stessa.

Il consiglio di amministrazione ha nominato un suo Responsabile, Senior Management, quale interfaccia interna/esterna in materia di responsabilità sociale.

A sua volta le organizzazioni sindacali rappresentate in AGRIAMBIENTE MUGELLO hanno nominato i rappresentanti del (SPT) Social Performance Team composto dai 3 lavoratori, che funge da interfaccia con la Direzione aziendale nella veste di garante in merito alle problematiche sociali, al monitoraggio del mantenimento degli standard stabiliti, e che partecipa direttamente con la Direzione stessa a riesaminare periodicamente l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure oltre a creare e proporre in perfetta autonomia gli indicatori di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA8000:2014.

Tutti i dipendenti hanno il diritto ed il dovere di rivolgersi ai propri rappresentanti in merito alle tematiche sociali, qualora fossero limitati, minacciati, o addirittura violati i propri o gli altrui diritti.

Questa politica, effettivamente implementata e condivisa con i lavoratori, deve essere mantenuta attiva e deve essere comunicata e accessibile a tutto il personale, inclusi i dirigenti, i supervisor e tutto l'organico operativo, indipendentemente dal contratto di lavoro applicato, e deve essere disponibile al pubblico.

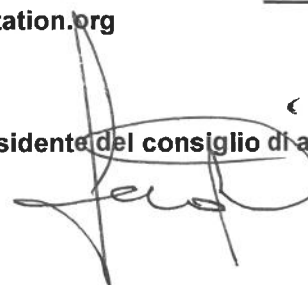
Riferimenti.

Ente Certificatore : C.I.S.E.Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico Tel 0543 713314 info@lavoroetico.it

Ente Accreditante : SAAS – SAI Tel +1-(212)-391-2106 saas@saasaccreditation.org

22.03.2022

Il Presidente del consiglio di amministrazione



La presente *Policy* si applica a tutti i lavoratori, le lavoratrici, collaboratori e collaboratrici di AgriAmbiente Mugello.

Il documento vuole formalizzare in particolare l'impegno etico e le concrete azioni messe in atto da Agriambiente nell'ambito specifico della Parità di Genere, affinché il termine Gender Equality non rimanga solo uno slogan ormai molto diffuso, poche volte riempito davvero di significato.

La Politica ha l'obiettivo di delineare le linee guida e le pratiche di *Diversity, Equity & Inclusion* (DEI) e della Parità di Genere di AgriAmbiente in quanto pilastri fondanti per l'organizzazione e per la strategia di business.

L'organizzazione riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

La diversità è considerata un vantaggio strategico in quanto consente di creare un ambiente di lavoro inclusivo che incoraggia la collaborazione e la creatività, nel quale i contributi delle persone vengono equamente presi in considerazione mediante processi decisionali e consente alle persone di sviluppare il proprio potenziale e aumentare la propria motivazione.

AgriAmbiente si impegna a:

- ❖ contrastare qualsiasi forma di discriminazione nelle fasi di recruitment, assunzione e gestione delle risorse umane, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati inclusiva e con una logica meritocratica. In linea con quanto previsto anche dalla Politica SA8000, AgriAmbiente garantisce che nessuna limitazione o discriminazione verrà effettuata sulla base delle differenze relative all'età, al genere (*gender*), allo stato civile, all'etnia, alla nazionalità, alla religione o ad altre convinzioni, all'orientamento sessuale, al background sociale ed educativo, alle responsabilità familiari e assistenziali;
- ❖ all'adozione di un sistema di performance management in grado di creare piani di sviluppo del tutto basati sul merito, che favorisca il dialogo tra responsabili e lavoratori/trici, che utilizzi il feedback come input del processo per il miglioramento continuativo;
- ❖ attuare dei processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di *total reward* (*ricompensa totale*) comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di *welfare e well-being* (*contributo migliorativo*). Viene garantito l'impegno per l'equità ed opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti il proprio personale, tenuto contro dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.
- ❖ favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*) del proprio personale tramite l'adozione di orari flessibili e ricorrendo allo *smart working* (ove possibile);
- ❖ comunicare in modo chiaro, sia internamente sia esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere e di valorizzare le diversità evitando stereotipi e pregiudizi sul luogo di lavoro (*unconscious bias*);

- ❖ a prevenire e contrastare le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, adottando percorsi di sensibilizzazione, accrescendo la consapevolezza nelle proprie persone affinché si adottino comportamenti conformi a tale Politica.

La Direzione, di concerto con il Comitato Guida, provvederà, con cadenza almeno annuale, a riesaminare il presente documento affinché possa essere riconfermato o aggiornato.

La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali di Qualità e Responsabilità Sociale d'Impresa.

Legale Rappresentante

