

POLITICA AZIENDALE INTEGRATA

REV.0 DEL 01 SETTEMBRE 2021

Mori 2A, consapevole del ruolo sociale che riveste e dell'impatto che genera sul territorio, ha scelto di improntare la propria cultura aziendale sui tre pilastri classici della Responsabilità Sociale d'Impresa e sul concetto di shared value e perciò

SI IMPEGNA AD ADERIRE E A CONFORMARSI

- A tutti i requisiti della norma SA8000:2014
- Alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- Alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Alla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne e di tutte le forme di discriminazione razziale
- Al Patto Internazionale sui diritti civili e Politici e sui diritti economici, sociali e culturali
- A tutte le leggi nazionali ed internazionali in materia, ivi inclusi il D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni, relativo alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed il Regolamento Europeo 679/2016 relativo alla riservatezza e trattamento dei dati personali
- Al CCNL settore metalmeccanico
- Alle norme di comportamento inserite all'interno del proprio Regolamento Aziendale
- A tutti i requisiti della norma UNI EN ISO 50001:2018

E SI PONE COME OBIETTIVI GENERALI

- La prevenzione di situazioni lesive dei diritti della persona
- La diffusione di una cultura di responsabilità sociale attraverso un processo permanente di formazione, di coinvolgimento e di responsabilizzazione del personale
- La razionalizzazione della struttura e delle procedure con la definizione chiara ed equilibrata di compiti e responsabilità
- La promozione di un clima aziendale stimolante e gratificante per la crescita professionale del personale
- La partecipazione e contribuzione ad iniziative solidaristico/sociali/culturali
- L'impegno a diffondere i principi etici a tutti gli stakeholders (parti interessate)
- Il miglioramento continuo della prestazione energetica, dell'efficienza energetica, del risparmio energetico e della riduzione delle emissioni di CO₂ legate alle attività svolte all'interno del sito produttivo
- L'impegno a progettare processi e servizi energeticamente efficienti
- L'impegno ad acquistare e utilizzare nel proprio processo produttivo prodotti e servizi che minimizzino gli impatti energetici
- L'identificazione le attività e/o le aree responsabili dei consumi energetici, al fine di individuare potenziali interventi che consentano un miglioramento dell'efficienza energetica
- L'implementazione ed il mantenimento attivo un Sistema di gestione dell'energia, conforme ai requisiti della norma UNI EN ISO 50001 volto al miglioramento continuo delle prestazioni energetiche dello stabilimento
- Il miglioramento della consapevolezza dei dipendenti per un uso razionale dell'energia tramite attività di formazione e informazione
- La comunicazione alle parti interessate i risultati raggiunti tramite il Sistema di Gestione Energia e coinvolgerle nel processo di miglioramento continuo

L'azienda si impegna nel rispetto dei principi previsti dal Sistema di Responsabilità Sociale e nello svolgimento delle proprie attività, di conseguenza richiede anche ai propri dipendenti/collaboratori/fornitori di rispettare i requisiti normativi in materia di:

- Lavoro infantile e minorile (non assumere bambini in azienda e gestire in conformità alle leggi ragazzi dai 16 ai 18 anni, evitando di far loro svolgere lavori pericolosi o lesivi della loro moralità e lavoro notturno)
- Occupazione volontaria e non forzata od obbligata (non favorire il traffico di esseri umani, non costringere i lavoratori a depositare documenti di identità in originale o somme di denaro in azienda, non permettere al lavoratore di lasciare l'azienda al termine dell'orario di lavoro)
- Salute e sicurezza (rispettare le normative cogenti italiane quali il T.U. 81/2008 nella sua totalità)
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva (permettere, senza condizionamenti, l'iscrizione a sindacati nel caso in cui i lavoratori ne sentano l'esigenza)
- Discriminazione (assenza di discriminazioni di qualsiasi genere e per qualsiasi motivazione e in ogni ambito ed attività aziendali)
- Pratiche disciplinari (utilizzo di un principio di gradualità nel rispetto di quanto dettato da normative cogenti)
- Orario di lavoro (massimo 40 ore di lavoro ordinario e rispetto del monte ore giornaliero, settimanale e annuale di straordinario previsto da ogni CCNL, garantire le 4 settimane di ferie all'anno)
- Retribuzione (rispetto della retribuzione minima prevista dal Contratto nazionale di lavoro applicato)

ALVISE MORI
(CEO)


MORI2A Srl
Via Pieve, 2
25080 NUVOLENTO (BS)

Per segnalazioni e/o reclami contattare:

Mori 2A s.r.l.

Via Pieve, 2 | 25080 Nuvolento (BS) Italia
all'attenzione del Social Performance Team
report@mori2a.com
030 06897395/030 6897214

TÜV Italia nella persona di Sara Brandimarti

Via Giosuè Carducci, 125 edificio 23 | 20099 Sesto San Giovanni (MI) Italia
sara.brandimarti@tuv.com
+02 241301

SAAS Accreditation Services

15 West 44th Street, 6th floor | New York (NY)
saas@saasaccreditation.org
+1-212-684-1515

