

Il presente documento definisce la Politica aziendale di Socioculturale, realizzata attraverso il nostro Sistema di Gestione Integrato (QUALITÀ, RESPONSABILITÀ SOCIALE, AMBIENTE, SICUREZZA, ANTICORRUZIONE, PARITA' DI GENERE) ed ha lo scopo di definire le linee generali per l'esercizio delle attività della Cooperativa.

Il nostro impegno è duplice: non solo svolgere sempre al meglio l'attività di erogazione dei nostri servizi, ma anche attivarci per garantire che ciò avvenga in un ambiente lavorativo improntato sui principi del rispetto e della correttezza, mediante strumenti e strategie atti ad elaborare proposte innovative e a diffondere la cultura della solidarietà, mantenendo un ambiente sicuro, corretto e con un'attenzione verso l'ambiente.

Socioculturale per rispettare tale impegno ha impostato un programma di monitoraggio e di miglioramento continuo nell'erogazione dei propri servizi. Lo scopo è incrementare la capacità di promozione, sviluppo e controllo della gestione dei servizi, attraverso una maggiore consapevolezza e responsabilità dei ruoli attribuiti a tutto il personale ma senza tralasciare, anzi consolidando, la nostra connotazione sociale, esaltando i principi che sono alla base del patto associativo. L'obiettivo primario della cooperativa è infatti quello di garantire qualità, affidabilità ed efficienza dei servizi erogati, allo scopo di soddisfare le aspettative dei propri clienti e mirando al miglioramento continuo, nel rispetto dei principi chiave della responsabilità sociale, dell'ambiente e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Tale impostazione, conforme ai contenuti delle norme, ha portato al mantenimento delle certificazioni ISO 9001 (UNI 10881 per l'assistenza agli anziani e UNI 11034 per i servizi all'infanzia), SA 8000, ISO 14001, ISO 45001, ISO 37001, UNI/PdR 125 e si fonda sul rispetto dei **principi generali** di seguito delineati:

1. non ricorrere, né favorire, né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, lavoro forzato o obbligato
2. rispettare pienamente il diritto dei lavoratori di formare, partecipare e organizzare sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con la stessa Cooperativa Socioculturale
3. non ricorrere o dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori, dei candidati in qualsiasi forma, per motivi di razza, sesso, origine nazionale o territoriale, casta, nascita, religione, orientamento sessuale, stato civile, opinioni politiche o qualsiasi altra condizione che possa dare luogo a discriminazione
4. trattare tutto il personale con dignità e rispetto senza utilizzare o tollerare punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale.
5. rispettare le leggi vigenti e la contrattazione collettiva e di secondo livello in materia di orario di lavoro
6. rispettare il diritto dei lavoratori ad un salario dignitoso e ad una retribuzione conforme a quanto previsto nel CCNL di categoria
7. garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adottare misure efficaci per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori
8. rispettare la normativa in materia ambientale e di sicurezza sul lavoro;
9. considerare fin dalla fase di definizione di nuove attività, o nella revisione di quelle esistenti, gli aspetti della sicurezza e gli impatti ambientali
10. effettuare/aggiornare la formazione con specifico riferimento alla mansione svolta;
11. elaborare piani di sicurezza contenenti misure e procedure necessarie per prevenire situazioni incidentali o di emergenza e per contenerne gli effetti;
12. valutare i processi e le attività aziendali, dalle segnalazioni dei lavoratori su mancati infortuni o sulle situazioni di pericolo fino all'analisi sistematica degli infortuni sui luoghi di lavoro per prevenirne l'accadimento;
13. Riconoscere le esigenze del cliente, dei propri lavoratori e delle parti interessate orientando di conseguenza impegno e risorse;
14. Assumere esclusivamente impegni che siamo in grado di mantenere per garantire la piena soddisfazione delle esigenze espresse dai clienti
15. Impegnarsi nel miglioramento continuo della relazione con i propri interlocutori, interni ed esterni.
16. Accrescere e rafforzare la credibilità e la reputazione aziendale verso i clienti, i fornitori ed il mercato di riferimento, migliorando la propria immagine e visibilità esterna;
17. Utilizzare un approccio al "Risk Based Thinking" e pertanto adottare le migliori modalità di prevenzione, sorveglianza e monitoraggio e protezione
18. Coinvolgere e consultare i lavoratori riguardo alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, anche attraverso i loro rappresentanti per la sicurezza
19. Curare la comunicazione verso i clienti, lavoratori e soci, parti interessate e autorità competenti
20. Trasformare ogni osservazione in opportunità di miglioramento, parte del nostro patrimonio aziendale;

21. Aumentare la nostra incisività nei comportamenti etici della catena dei fornitori, incoraggiandoli verso impegni analoghi;
22. Promuovere azioni di cooperazione e coordinamento fra le diverse risorse aziendali e con soggetti esterni;
23. adottare un approccio fermo e di assoluta proibizione nei confronti di qualsiasi forma di corruzione.
24. Vietare la corruzione e vigilare in modo autorevole e indipendente, attraverso l'RPC (Referente Prevenzione alla Corruzione), sui processi/servizi della Coop;
25. Non dare o ricevere tangenti o indurre un particolare comportamento che induca pagamenti/vantaggi per o al di fuori della Cooperativa.
26. Assicurare che tutto il personale riceva adeguata informazione e formazione sui requisiti del sistema gestionale integrato e ne comprenda le implicazioni per quanto riguarda il proprio ruolo nell'azienda e il proprio comportamento nel lavoro;
27. Assicurare il coinvolgimento, la partecipazione e la corresponsabilizzazione di tutto il personale per la piena condivisione della politica e degli obiettivi aziendali, per lo sviluppo di una cultura orientata alla prevenzione e al rispetto reciproco, per il mantenimento e lo sviluppo di condizioni di lavoro ordinate e sicure;
28. Effettuare verifiche, ispezioni e audit atti a identificare e a prevenire eventuali situazioni di non conformità con i requisiti del sistema di gestione integrato;
29. Effettuare il trattamento dei dati personali di utenti e lavoratori solo da personale autorizzato e siano trattati secondo i principi di liceità, correttezza e trasparenza ai sensi del GDPR 2016/679
30. Improntare a correttezza, equità, integrità, trasparenza e lealtà le operazioni, i comportamenti e le attività svolte sia nei rapporti interni sia nei rapporti con i soggetti esterni, ponendo al centro dell'attenzione il pieno rispetto della legge oltre all'osservanza delle procedure aziendali.
31. Migliorare continuamente il proprio Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione e garantire l'autorità (definita attraverso le responsabilità attribuite alla funzione e rese note al personale) e l'indipendenza (garantita dal non coinvolgimento diretto nelle attività individuate a rischio corruzione) della Funzione di Conformità per la prevenzione della corruzione.
32. Incoraggiare le segnalazioni di presunti fenomeni di corruzione attraverso la figura di prevenzione alla corruzione (RPC) che gestisce eventuali indagini, garantendo la riservatezza del contenuto delle segnalazioni, dell'identità del segnalante e del segnalato e tutela il segnalante da eventuali discriminazioni o ritorsioni.
33. Chi opera in Socioculturale, è consapevole di incorrere, in caso di comportamenti di tipo corruttivo e di violazione dei reati presenti nel MOG (D.lgs. 231/01), in illeciti sanzionabili non solo sul piano penale e amministrativo, ma anche sul piano disciplinare aziendale*.
34. Proibire, nei rapporti con l'esterno (Committenza e/o utenza), comportamenti e pratiche che possano anche solo apparire illegali, pagamenti che possano apparire illeciti, favoritismi, sollecitazioni, dirette o indirette, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri.
35. Rendere disponibili le procedure operative del sistema integrato alle parti interessate e revisionarle periodicamente per assicurare che restino pertinenti e appropriate all'organizzazione.
36. Valutare le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi ma incoraggiando una cultura inclusiva e priva di bias anche inconsci che valorizzi tutte le persone allo stesso modo.
37. Stringere rapporti e relazioni prediligendo aziende impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere
38. favorisce la partecipazione agli incontri formativi, webinar e dibattiti di tutti gli addetti indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale
39. Promuovere politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media

La presente Politica viene comunicata a tutto il personale, già in fase di assunzione, e a tutte le parti interessate attraverso il sito www.socioculturale.it e attraverso l'area personale di Zucchetti. Qualora i requisiti della presente politica non fossero rispettati verranno applicate tutte le misure previste dal Sistema di gestione integrato, dalle normative e dalle leggi in vigore.

*si rimanda al Modello di organizzazione, gestione e controllo consultabile cliccando [qui](#)

SEGNALAZIONI:

ETICA – comitatoetico@socioculturale.it o all'ente di certificazione sa8000@sgs.com e dell'ente di accreditamento SAI: SAAS, 220 East 23rd Street, Suite 605, New York, New York 10010, USA (email: saas@saasaccreditation.org)

D.LGS 231/01 – odv@socioculturale.it – **PREVENZIONE ALLA CORRUZIONE** rpc@socioculturale.it