

MANUALE SGI	
POLITICA SOCIAL	Allegato n° 5

Il Legale Rappresentante del CdA della PI-GROUP S.r.l., pienamente consapevole dell'importanza dell'implementazione di un Sistema PAS 24000 ha scelto di iniziare e sviluppare un percorso di adeguamento alla norma, con il pieno coinvolgimento dei lavoratori e di tutte le parti interessate. A tale scopo ha approvato questo manuale che definisce filosofia, regole e modalità applicative del sistema stesso.

La PI-GROUP S.r.l. convinta che la risorsa umana sia l'elemento centrale di un'organizzazione moderna ed innovativa, ha scelto di rispettare i più restrittivi valori di riferimento per la valutazione e misura del benessere delle risorse umane all'interno dell'organizzazione.

L'organizzazione ha da sempre avuto un'attenzione significativa verso i propri dipendenti, a motivo della convinzione che il benessere, la soddisfazione economica ma anche relativa al lavoro svolto, le condizioni di dialogo e collaborazione che caratterizzano l'organizzazione, siano lo strumento più efficace per la propria crescita e sviluppo.

con l'adozione dello standard PAS 24000 la PI-GROUP S.r.l. si impegna, inoltre, a rispettare la normativa nazionale ed internazionale con riferimento al proprio settore di attività, nonché ad applicare tutti gli strumenti richiamati dallo standard in maniera diretta o indiretta.

A tal fine si assume l'onere di progettare e realizzare azioni mirate, in tutte le fasi dei processi operativi ed organizzativi, per la realizzazione dei servizi forniti e di applicare lo standard PAS 24000 in tutte le sue parti. Si impegna, inoltre, a diffondere la politica della Responsabilità Sociale fra tutto il personale che opera all'interno delle unità produttive e presso gli stakeholders ed alla promozione di azioni e strumenti mirati al coinvolgimento e controllo dei propri fornitori con riferimento all'adesione ai principi dello standard.

L'organizzazione, rispetto agli impegni sopra descritti, considera il miglioramento continuo il principio fondamentale cui far riferimento per l'implementazione, verifica ed eventuali modifiche da apportare al sistema di gestione della responsabilità sociale.

A tal fine la Direzione dell'Organizzazione si impegna ad aderire e a conformare le proprie politiche e procedure:

- a tutti i requisiti della norma di riferimento PAS 24000;
- alle norme e convenzioni Internazionali e alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) di riferimento richiamate dallo Standard;
- alle Leggi nazionali applicabili, alle normative di settore, alle condizioni contrattuali e a ogni altro requisito volontariamente sottoscritto e adottato.

Gli impegni specifici sono in sintesi:

- non favorire, impiegare o sostenere l'utilizzo del lavoro infantile;
- non favorire, impiegare o sostenere il lavoro forzato;
- garantire luoghi di lavoro adeguati, sicuri e salubri e attuare misure per prevenire incidenti, infortuni, malattie professionali;
- rispettare il diritto dei lavoratori ad aderire alle Organizzazioni Sindacali;
- non effettuare né sostenere alcun tipo di discriminazione nei confronti del personale in base ad alcuna condizione;
- non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari o abusi verbali contrari al rispetto della dignità delle persone;
- adeguarsi e rispettare l'orario di lavoro previsto dalla legge, dagli accordi nazionali e locali e dai contratti collettivi nazionali applicati;
- retribuire i dipendenti nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di appartenenza;
- attuare un processo di qualifica e monitoraggio nei confronti dei Fornitori che tenga in considerazione, per quanto rientrante nelle possibilità dell'Organizzazione;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione sullo standard PAS 24000.

MANUALE SGI	
POLITICA SOCIAL	Allegato n° 5

La Direzione si impegna altresì:

- ad assegnare adeguate risorse all'attuazione e al miglioramento del Sistema di gestione PAS 24000;
- a diffondere la presente Politica ai diversi portatori di interesse, attraverso opportuni canali di comunicazione ed attività informative;
- a coinvolgere le parti interessate,
- a non attuare alcuna forma di ritorsione nel caso in cui fossero segnalate azioni o comportamenti dell'Organizzazione non conformi alla normativa vigente.

L'Organizzazione definisce e mantiene un piano di comunicazione interna ed esterna per fornire un'adeguata e sistematica informazione sui risultati della gestione del proprio Sistema di Social Management System.

L'Organizzazione nel quadro di una conduzione delle attività corretta e responsabile, si impegna a perseguire le migliori condizioni possibili di Sicurezza e Salute del Lavoro (SSL) con riferimento ai principi della prevenzione e del miglioramento continuo e in maniera adeguata alla natura e all'entità dei rischi SSL.

La responsabilità nella gestione della SSL riguarda l'intera organizzazione, dal datore di lavoro sino ad ogni lavoratore; ciascuno è chiamato a dare il proprio contributo attivo secondo le proprie attribuzioni e competenze.

La Direzione ha quindi definito gli impegni che assume e gli obiettivi che intende perseguire:

- La prevenzione come metodo e il miglioramento costante della SSL e dei relativi risultati sono considerati come parte integrante della gestione aziendale, e sono fornite le risorse necessarie.
- Il rispetto scrupoloso nella sostanza e nello spirito informatore di tutte le leggi e i regolamenti di SSL applicabili, nonché degli impegni assunti con i contratti di lavoro, tenuto conto dell'attività svolta e della dimensione aziendale.
- Il coinvolgimento e la consultazione dei lavoratori, anche attraverso i loro rappresentanti per la sicurezza per riesaminare periodicamente la politica stessa e la gestione attuata, definire e diffondere all'interno dell'azienda gli obiettivi di SSL e i relativi programmi di attuazione.

Per tradurre operativamente gli impegni assunti, intendiamo perseguire i seguenti obiettivi:

- Identificare e monitorare tutte le leggi, i regolamenti e le regole tecniche, relativi alla SSL applicabili alla nostra organizzazione per tradurre i requisiti in compiti e disposizioni interne.
- L'importanza sul non utilizzo di alcol e droghe nelle ore di lavoro e sensibilizzare i lavoratori sul non abuso di alcol e non utilizzo di droghe al di fuori delle ore di lavoro.
- Perseguire i miglioramenti possibili nelle direzioni delineate dagli orientamenti nazionali e internazionali pubblicati in norme tecniche, linee guida, codici di buone pratiche e simili.
- Promuovere la sensibilizzazione e la formazione dei propri dipendenti, collaboratori, fornitori e appaltatori.
- Valutare in anticipo i nuovi ambienti, impianti, processi, tecnologie, attività, prodotti e servizi approvvigionati, per identificarne i pericoli e valutarne i rischi per la SSL, così da assicurarne il controllo, con riferimento al miglioramento delle prestazioni.
- Adottare le migliori tecniche e procedure di prevenzione e controllo delle emergenze.
- Assicurare che tutto il personale sia responsabilizzato negli impegni di SSL, sia coinvolto nel perseguirli, sia istruito e formato ad adottare i comportamenti coerenti con tali impegni;
- garantire il coinvolgimento di appaltatori e prestatori d'opera;
- Consultare regolarmente i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
- Monitorare e valutare in maniera appropriata le prestazioni della gestione del SGI in occasione del riesame della Direzione, per stabilirne l'adeguatezza, l'efficacia e perseguirne il miglioramento continuo.

Corato 02.01.2025

PI GROUP S.r.l.
Il Legale Rappresentante
Società con unico socio
Via Vecchia Molfetta a Fasccio, 15
70033 CORATO (BA)
C.F./P.IVA: 06149370725