

IL NOSTRO OBIETTIVO PRIMARIO:

Una crescita equilibrata, perseguita e costruita attraverso il progressivo consolidamento dei risultati lavorando, passo dopo passo, in un clima aziendale positivo e motivato, nel rispetto della normativa vigente e di ogni altro requisito sottoscritto in materia di qualità, ambiente e di Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro al fine di contenere gli impatti originati dalle proprie attività, prevenire qualsiasi forma di inquinamento accidentale, prevenire gli infortuni e le malattie professionali ed avere un approccio per processi HLS basato sul risk assessment, con la finalità di monitorare attraverso un sistema di obiettivi ed indicatori le performance aziendali e di definire opportunità di miglioramento continui.

Siamo convinti che il successo professionale passi attraverso la soddisfazione di tutte le parti interessate, e pensiamo di poter riuscire nel nostro intento, continuando a mantenere una forte reattività alle richieste e agli spunti che provengono dal mercato, comunque e sempre nel rispetto dell'ambiente circostante, patrimonio comune e della salute e della sicurezza dei lavoratori e di ogni altra parte interessata (personale dei clienti, dei fornitori, visitatori e persone comunque prossime alle aree di svolgimento della nostra attività).

A tal fine, riteniamo:

1) Elemento cardine "interno":

- lavorare in sicurezza con personale soddisfatto e motivato attraverso il riconoscimento del contributo della persona e del suo lavoro;
- rispettare l'ambiente circostante, tenendo sempre sotto controllo le problematiche ambientali in virtù dei cambiamenti interni e di business;
- il rispetto di tutte le norme cogenti;
- il controllo continuo di tutti i processi aziendali e del contesto circostante.

2) Elemento cardine esterno:

- la costruzione di rapporti con i fornitori di piena collaborazione, nel rispetto degli impegni reciproci.

3) Strumenti essenziali nella **gestione ambientale**, e presupposto per il mantenimento di un rapporto positivo e rispettoso con la comunità circostante e con le autorità:

- L'individuazione, valutazione e controllo degli impatti ambientali delle attività in corso;
- La valutazione a priori degli impatti ambientali delle attività future al fine attuare scelte "consapevoli" verso scelte tecnologiche che consentano una minimizzazione e progressiva riduzione degli impatti;
- Il coinvolgimento dei fornitori al fine di ridurre gli impatti indiretti;

- Il pieno coinvolgimento ed impegno del personale ad ogni livello, con piani ed attività di informazione e formazione;
- L'attuazione di comportamenti di assoluta trasparenza;
- Impegno ad una cooperazione con gli enti di controllo e sorveglianza preposti;
- Impegno nell'attuazione di procedure atte al rilievo e al trattamento di condizioni di non conformità;
- definizione di mezzi e responsabilità commisurate ai rischi per l'attuazione di azioni correttive e
- preventive in caso di inosservanza della Politica, degli obiettivi o della legislazione applicabile in materia di ambiente.

4) Strumenti essenziali per garantire l'efficace funzionamento del sistema, per quanto attiene alle problematiche in materia di **Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro**:

- Il monitoraggio continuo delle attività al fine di rilevare ogni variazione nei pericoli e nei relativi rischi;
- un sistema reattivo di adeguamento delle misure già predisposte, per l'eliminazione e/o la riduzione dei rischi individuati;
- un approccio proattivo in ogni decisione su mutamenti organizzativi che possa comportare nuovi pericoli/rischi per la SSL, e la conseguente ricerca di soluzioni migliorative che vadano progressivamente a ridurre gli stessi;
- l'attività continua di formazione e sensibilizzazione del personale, al fine di renderlo parte attiva del sistema, consapevole dei diritti e degli obblighi nei confronti di se stessi e dei propri colleghi;
- il mantenimento di un dialogo costruttivo con i clienti e con i fornitori per una corretta valutazione dei rischi ed una adeguata e tempestiva comunicazione degli stessi e delle conseguenti misure alle parti interessate;
- la definizione di indicatori per il monitoraggio periodico delle prestazioni del sistema al fine di definire obiettivi di miglioramento adeguati e coerenti;
- una pianificazione razionale con assegnazione delle risorse idonee al raggiungimento degli obiettivi definiti.

Il sistema di gestione integrato rappresenta lo strumento attraverso il quale conseguire, nonché monitorare, il raggiungimento degli obiettivi fissati periodicamente per l'attuazione della presente politica.

CMB CONSULTING, in relazione alla **Responsabilità Sociale** è consapevole del proprio ruolo ed intende caratterizzarsi come operatore di eccellenza, nel suo settore specifico e nel proprio mercato di riferimento.

CMB CONSULTING:

- considera i propri dipendenti una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendone lo sviluppo professionale e personale;
- considera i propri fornitori come partner, non solo per la realizzazione delle attività, ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale;
- considera i propri clienti e tutte le parti interessate come elemento fondamentale del successo, lavorando per la loro soddisfazione anche sulle regole di rispetto della responsabilità sociale.

A tale fine è un impegno formale di CMB CONSULTING SRL:

- rispettare tutti i requisiti della norma presa come riferimento e cioè la SA 8000_2014;
- conformarsi a tutte le leggi nazionali e a tutti i requisiti cogenti applicabili, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni;
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento continuo del proprio sistema di gestione per la responsabilità sociale, definendo nell'ambito delle riunioni di riesame della direzione obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento.

È volontà di CMB CONSULTING che vengano seguiti a tutti i livelli aziendali, sia internamente sia esternamente, i seguenti principi e requisiti:

CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI

- Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti
- È proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore;
- Rispetto del diritto ad un salario dignitoso in linea con gli standard legali o minimi di settore, o con i contratti collettivi. Sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale oltre a fornire qualche guadagno discrezionale.

LAVORO INFANTILE E MINORILE

- Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo produttivo;
- Non utilizzo, nell'organizzazione, di lavoro infantile e comunque di persone di età inferiore a 18 anni vista la tipologia di lavoro poiché, in ottemperanza alle norme vigenti, l'impiego di manodopera minorile non deve rappresentare un mezzo di sfruttamento economico;
- Anche se non previsto, nel caso in cui CMB CONSULTING dovesse trovare a lavorare giovani lavoratori, deve in ogni caso assicurare loro la possibilità di frequentare la scuola in modo tale che il tempo complessivo dedicato a scuola, lavoro e trasferimenti non superi le 10 ore al giorno, tenendo in considerazione che non si deve attentare al

loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale e non devono essere esposti a rischi relativi alla loro salute e sicurezza. In tali casi CMB CONSULTING fornirà adeguato sostegno finanziario;

- CMB CONSULTING ripudia l'impiego di personale vittima della tratta di esseri umani.

LAVORO COATTO

- Rifiuto dell'impiego e del sostegno di lavoro forzato o coatto;
- È proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorre ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni;
- Rifiuto dal trattenere documenti di identità in originale o di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro;
- Rispetto dei principi contenuti nella Convenzione ILO 29.

PRATICHE DISCIPLINARI

- CMB CONSULTING tratta tutto il personale con dignità e rispetto;
- I provvedimenti disciplinari avvengono in conformità alla normativa vigente e agli accordi collettivi applicati.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

- Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro;
- CMB CONSULTING mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato al fine di prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possono verificarsi durante, in conseguenza o in relazione a pratiche lavorative;
- L'Organizzazione nella valutazione dei rischi tiene in considerazione anche le lavoratrici puerpere, in gravidanza ed in allattamento;
- Laddove l'Organizzazione non riesca a ridurre o eliminare le cause di ogni rischio sul luogo di lavoro fornirà al personale appropriati DPI a proprie spese.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE

- Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva;
- CMB CONSULTING non ostacolerà l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti;
- I rappresentanti sindacali non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva.

ORARIO DI LAVORO E SALARIO

- Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto;
- CMB CONSULTING garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia;
- Il ricorso allo straordinario deve essere effettuato solo in casi eccezionali e nel rispetto delle leggi vigenti, le contrattazioni collettive e gli standard di settore.

PARITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE

- Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione;
- È vietata qualsiasi forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione;
- È vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

CMB CONSULTING si impegna a:

- Definire ed aggiornare annualmente la presente "Politica di Responsabilità Sociale" ed applicare tutti i requisiti della norma SA8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali attinenti;
- Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale; Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuativo;
- Comunicazione dei risultati delle performance sulla responsabilità sociale sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;
- Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e che sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA8000;
- Nominare un rappresentante della direzione e favorire l'elezione di un rappresentante dei lavoratori per la SA8000;
- Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma; Pianificare ed applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità.



IL PRESIDENTE DEL CDA