

POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE (SA8000:2014) E DELLA PARITÀ DI GENERE (UNI/PdR 125:2022)

MORE ONE SRL, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, intende caratterizzarsi come *operatore eccellente* per quanto riguarda la propria RESPONSABILITÀ SOCIALE e per assicurare la PARITÀ DI GENERE relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Ciò significa, per MORE ONE:

- considerare i propri DIPENDENTI come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promovendone lo sviluppo professionale e personale;
- rispettare pienamente gli orari di lavoro e i criteri retributivi stabiliti dalle leggi vigenti e dal CCNL applicato;
- favorire l'espressione dei bisogni e delle attitudini personali dei lavoratori aborrendo ogni genere di discriminazione;
- adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile;
- applicare criteri di definizione dei piani di crescita professionali condivisi ed approvati dal lavoratore stesso;
- favorire la continua crescita professionale;
- favorire un clima di lavoro sereno in cui la libertà di espressione e dei diversi punti di vista del dipendente/lavoratore siano contributo fondamentale alla risoluzione dei problemi;
- favorire e promuovere indagini di clima aziendale finalizzate a misurare il grado di soddisfazione del dipendente verso l'Azienda;
- adottare azioni correttive e preventive per risolvere insoddisfazione e malcontento.

More One, inoltre, considera i propri FORNITORI come partner, non solo per la realizzazione dei servizi ma, anche, per quanto riguarda la responsabilità sociale e i propri CLIENTI come elemento fondamentale del successo della Società, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di responsabilità sociale e contribuendo alla diffusione dei valori SA 8000.

A tale fine è un impegno formale per MORE ONE, quello di uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla Norma SA 8000:2014 e delle Linee guida per la parità di genere UNI/PdR 125:2022:

1 LAVORO INFANTILE E MINORILE

Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo produttivo

In particolare, l'organizzazione ha scelto di non utilizzare personale che ricada sotto la definizione di bambino o giovane lavoratore richiamata dalla legislazione nazionale o dalle convenzioni ILO, se più restrittive.

Al fine di prevenire l'utilizzo del lavoro infantile, MORE ONE Srl ha provveduto alla redazione di una procedura denominata PRS-05 "Recupero dei bambini e promozione dell'educazione", la quale prevede modalità operative da mettere in atto qualora si ravvisi l'utilizzo di lavoratori ricadenti nelle fattispecie previste dalle convenzioni ILO sotto riportate.

- Convenzione ILO 138 e 182
- Raccomandazione ILO 146

2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o obbligato

MORE ONE srl non utilizza e non ammette l'impiego di personale contro la propria volontà ed anzi, ricerca la motivazione delle persone soprattutto tramite il coinvolgimento nei progetti e nelle attività aziendali. L'assunzione ed i contratti di lavoro vengono effettuati in conformità alla legislazione ed ai vigenti contratti nazionali di categoria.

MORE ONE SRL non ha mai richiesto, né chiederà, né da nessun lavoratore sono mai stati lasciati, depositi di denaro o copie originali di documenti di riconoscimento e/o espatrio.

La società assicura che non vengono applicate commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori impiegati.

Laddove i processi aziendali lo permettano, l'organizzazione ricorre alla modalità di lavoro agile (smart working) al fine di tutelare la salute dei lavoratori, senza modificare il livello delle retribuzioni relative.

- Convenzione ILO 29 e 105

3 SALUTE E SICUREZZA

Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro

Al fine di garantire un luogo sicuro e salubre ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali, MORE ONE srl si impegna in modo particolare per la Salute e la Sicurezza sul luogo di lavoro garantendo la piena conformità ai requisiti stabili dalla normativa cogente applicabile (D.Lgs 81/2008 e s.m.i.).

- Convenzione ILO 155
- Raccomandazione ILO 164

4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva

MORE ONE srl rispetta pienamente la libertà del personale di adesione sindacale ed il diritto alla contrattazione collettiva in conformità alla legislazione vigente ed ai contratti di lavoro.

Per l'esercizio di tale diritto, MORE ONE srl mette a disposizione l'uso dei locali e concede ad ogni dipendente ore retribuite per assemblee da tenersi fuori dall'orario di lavoro (CCNL). MORE ONE srl riconosce la possibilità dei propri dipendenti ad essere iscritti presso liste sindacali e garantisce che eventuali rappresentanti/iscritti non siano soggetti a discriminazione e possano comunicare con i propri iscritti all'interno del luogo di lavoro.

- Convenzione ILO 87 e 98

5 DISCRIMINAZIONE

Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione

La società, non intende adottare e supportare nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento in base a sesso, razza, ceto sociale o origine

nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni, e si astiene dal sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità.

La società non intende adottare e supportare nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento in base allo stato di salute.

La società assicura la privacy dei propri dipendenti in merito al loro stato di salute, non condividendo le informazioni di eventuali contagi con nessun altro all'interno dell'organizzazione, se non con autorità sanitarie pubbliche, qualora richiesto.

MORE ONE srl non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e in tutti gli eventuali alloggi e altre strutture messe a disposizione dall'organizzazione.

Il personale è selezionato e assunto in considerazione della specificità delle mansioni da ricoprire in base a parametri oggettivi quali livello e tipo di formazione, esperienza, competenze adeguate al profilo richiesto.

- Convenzione ILO 100 e 111
- Convenzione ILO 177 (lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 159 (Riabilitazione Professionale e Impiego delle Persone Disabili)
- Convenzione 183 (Protezione della Maternità)
- Convenzione 190 (Eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro)

6 PROCEDURE DISCIPLINARI

Diritto di tutto il personale a essere trattato con dignità e rispetto.

MORE ONE srl non ammette l'impiego di pratiche disciplinari coercitive mentali o fisiche, violenze verbali o corporali. Per le norme disciplinari si attiene a quanto prescritto nei CCNL applicati, accessibile a tutti i lavoratori.

7 ORARIO DI LAVORO

Diritto ad un orario di lavoro corretto.

L'orario è oggetto di esame tra le parti al momento dell'assunzione e per tipologia delle attività effettuate, viene esposto e reso pubblico mediante l'affissione in bacheca.

La settimana lavorativa è di max 40 ore, in linea con quanto prescritto dai CCNL applicati. Le eventuali modifiche all'orario programmato, ferie, permessi, etc, sono concordati con i lavoratori. Il lavoro straordinario viene richiesto, effettuato e remunerato in conformità alla legislazione vigente, ai CCNL ed agli eventuali accordi integrativi aziendali.

Lo straordinario ha carattere di eccezionalità, per cause dovute ad assenza improvvisa di un lavoratore o ad accadimenti che richiedono interventi immediati; è garantito il monitoraggio dei dati.

- Convenzione ILO 1
- Raccomandazione ILO 116

8 RETRIBUZIONE

Diritto ad un salario dignitoso

MORE ONE srl garantisce una retribuzione regolare, conforme ai minimi retributivi espressi nei CCNL applicati, proporzionata alla quantità e qualità del lavoro, comunque in grado di assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza dignitosa e per quanto possibile conforme alle personali aspettative di guadagno.

Tutte le indennità retributive sono indicate chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori nella busta paga personale. I lavoratori possono, interagire con l'ufficio amministrativo/HR personalmente e/o tramite il proprio Rappresentante SA8000, recandosi presso gli uffici o chiamando in orario di ufficio al seguente numero di telefono 0832 093840 al fine di contestare e/o richiedere chiarimenti in merito ad aspetti relativi alla propria retribuzione. I salari sono corrisposti esclusivamente in denaro e tramite bonifico bancario e/o assegno bancario.

- Convenzione 131 (Definizione di Minimo Salariale)

Altri strumenti di riferimento internazionali rispettati

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali
- Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione contro le Donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione Razziale.
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

L'attenzione con la quale More One concentra i propri impegni, affinché il proprio SG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

La direzione assegna risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere e di Responsabilità Sociale stabiliti.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, MORE ONE SRL si impegna:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori di MORE ONE Srl, la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:

- Esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica
- Formazione al personale e distribuzione della presente Politica

E' impegno e volontà dell'Alta Direzione di MORE ONE srl che la presente politica sia:

- revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere;
- comunicata in modo efficace e condivisa in modo trasparente con i clienti, i fornitori, i sub-fornitori e i subappaltatori, anche attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

ROMA, 20/08/2024

L'Amministratore Unico