

Il **Sistema di Gestione Responsabilità Sociale** (di qui in poi SGRS), definito dalla Direzione di **Anteo Impresa Sociale Cooperativa** ha lo scopo di garantire un livello di prestazione sociale che, in ambito di etica aziendale, includa tematiche quali i diritti umani, i rapporti di lavoro, la salute e la sicurezza dei lavoratori, la parità di genere.

**Anteo** intende rispondere alle aspettative delle parti interessate, secondo una logica di miglioramento continuo, creando benessere, valorizzando le proprie relazioni con i dipendenti, le parti sociali, la comunità locale, i consumatori, le autorità pubbliche e tutti i portatori di interesse.

La presente **Politica** definisce i principi, le indicazioni e gli obiettivi di prestazione che indirizzano l'impegno nei confronti dei temi espressamente connessi alla **Responsabilità Sociale** e alla **Parità di Genere**.

La **Politica** è stabilita, attuata e mantenuta dalla Direzione, con il coinvolgimento e la consultazione del Comitato per la Responsabilità Sociale e dei rappresentanti dei lavoratori. Costituisce un'estensione e al contempo un consolidamento dei contenuti del Codice Etico e del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01), adottati da Anteo.

### **Principi e requisiti di prestazione sociale**

Tramite l'adozione del SGRS, conforme allo standard PAS 24000:2022 e alla prassi UNI/PdR 125:2022, Anteo s'impegna a rispettare i seguenti principi e requisiti relativi alla prestazione sociale:

- 1) non causare impatti negativi sui diritti umani attraverso le nostre attività;
- 2) non favorire né sostenere il lavoro forzato;
- 3) non favorire né sostenere l'utilizzo di lavoro minorile;
- 4) rispettare il diritto dei lavoratori ad aderire liberamente a organizzazioni sindacali;
- 5) non effettuare alcun tipo di discriminazione nei confronti del personale e garantire pari opportunità e trattamento equo;
- 6) garantire la salute e sicurezza dei lavoratori;
- 7) garantire luoghi di lavoro sicuri e salubri, coerentemente ai requisiti di legge applicabili;
- 8) rispettare i requisiti normativi sui rapporti di lavoro e contrattuali, senza eludere obblighi nei confronti dei lavoratori, applicando i contratti collettivi nazionali di riferimento, con la parte economica definita e allineata agli standard correnti del settore di appartenenza, pagando regolarmente e per intero le retribuzioni, senza trattenute indebite e fornendo tutti i benefici e agevolazioni di legge.
- 9) adeguarsi all'orario di lavoro previsto dalla legge e dagli accordi contrattuali sia nazionali che locali;
- 10) istituire e diffondere la conoscenza dei meccanismi di reclamo previsti, che devono essere accessibili ai lavoratori e alle parti interessate, garantendone la riservatezza e in caso di buona fede l'assenza di ritorsioni;
- 11) tolleranza zero per atti di coinvolgimento in corruzione, estorsione, forme di tangente, appropriazione indebita diretti o indiretti; nessuna falsificazione di informazioni relative alla propria attività e alle proprie catene di fornitura;
- 12) non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari quali punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abusi e molestie verbali o fisiche.

## Iniziative

- ⇒ Promuovere condizioni che consentano di prevenire gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali limitanti l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'Organizzazione;
- ⇒ preservare il valore del proprio personale promuovendone la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro dignitoso rispettose della persona e delle regole comportamentali;
- ⇒ incentivare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale, aperto ai contributi di tutto il personale per aumentarne il senso di fiducia e appartenenza nell'Impresa;
- ⇒ trasmettere all'esterno (collaboratori, fornitori, partners, persone assistite e familiari) un'immagine rispettosa della persona, attenta a evitare pregiudizi e stereotipi di genere;
- ⇒ prevenire ogni forma di discriminazione (diretta o indiretta in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa) e ogni forma di violenza o costrizione fisica, verbale e/o digitale (molestia) sui luoghi di lavoro;
- ⇒ consultare periodicamente i lavoratori e i loro rappresentanti sui temi in oggetto, nelle forme e modalità più consone a garantirne la libertà di espressione;
- ⇒ selezionare i fornitori critici sulla base dell'adesione ai principi e requisiti di responsabilità sociale;
- ⇒ rispettare la legislazione vigente, i requisiti contrattuali previsti dai Committenti, applicare i contratti collettivi previsti per i lavoratori;
- ⇒ adottare i requisiti dello Standard PAS 24000 per la Responsabilità Sociale e della Prassi UNI PdR 125 per la Parità di Genere, mantenendone il rispetto nel tempo in un'ottica di diffusione culturale.

## Obiettivi

L'obiettivo primario è quello di favorire il rispetto dei diritti umani in tutte le loro dimensioni, coglierne le opportunità, generare valore all'interno degli ambienti di lavoro, beneficiare del conseguente vantaggio competitivo, anche in immagine, sul mercato (*business ethics*).

A tal proposito Anteo definisce obiettivi dettagliati nel Piano di miglioramento per la Responsabilità Sociale, misurati con opportuni Indicatori di Prestazione (*Key Performance Indicator*) in linea con le Aree Tematiche previste dalla PAS 24000 e dalla prassi UNI/PdR 125:

- ⇒ Cultura e Strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro, favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione delle diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, anche inconsapevole (*unconscious bias*), fondato su questioni di genere. Equa rappresentazione delle diversità di genere nella partecipazione agli eventi esterni di divulgazione, coprogettazione, confronto.
- ⇒ Diritti umani: garantire la valutazione periodica di tutti i rischi in relazione al SGRS, includendo la catena dei fornitori critici aziendali. Nessun impatto negativo sui diritti umani dev'essere causato e/o alimentato dalle attività di Anteo. Ci impegniamo a promuovere la tutela dei diritti umani per tutte le persone che lavorano nella nostra catena del valore, a rispettare e divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento, tra i quali:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le successive convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali;
  - le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
  - la Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
  - l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile adottata il 25 settembre 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite e i relativi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs).
  - costituisce, inoltre, documento di riferimento il Piano di azione nazionale 2021-2026 "Impresa e Diritti Umani" predisposto dal Comitato interministeriale dei diritti umani del Ministero degli Affari Esteri e adottato dal Governo italiano.
- ⇒ Governance: adozione di un modello di organizzazione e gestione volto a definire gli adeguati presidi di controllo e la presenza di processi tesi a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento discriminante, non inclusivo.
- ⇒ Processi Risorse Umane: attuazione di prassi e procedure in ambito di gestione delle risorse umane, relativamente ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione, basati sul rispetto dei diritti e delle diversità.
- ⇒ Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda: miglioramento delle capacità della Cooperativa di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera, di crescita interna e relativa progressione.
- ⇒ Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in una logica di gestione strategica che tenga conto di molteplici aspetti e che combini benefit, compensi e premi.
- ⇒ Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare il personale nelle proprie attività genitoriali e di caregiver.

**Anteo** s'impegna infine a operare con continuità per verificare l'attualità della presente Politica, l'adeguatezza delle risorse investite, dei metodi, dei flussi di informazione; a revisionare periodicamente sia la Politica che gli obiettivi definiti nel Piano di miglioramento sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

Comprensione e attuazione della Politica sono sistematicamente verificate nell'ambito delle attività di formazione e di audit interno.

La presente Politica è comunicata e diffusa all'interno dell'Organizzazione e tra coloro che intrattengono relazioni con **Anteo**, in ottica di trasparenza e collaborazione.

**La Direzione**