

POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

O.M.S. S.r.l.

Società di capitali con sede legale in Segni (Rm)

Via Carpinetana sud km 6.200

Capitale sociale: € 500.000 i.v.

Azienda certificata:

Uni EN ISO 9100:2018
Uni EN ISO 9001:2015
Uni EN ISO 14001:2015
Uni EN ISO 45001:2018
SA8000:2014

O.M.S. S.r.l.

Officine Meccaniche Segni

Sede Legale: Via Carpinetana Sud Km 6,200 · 00037 Segni (RM)

Manufacturing Center (OMS 1): Via Carpinetana Sud Km 6,200 · 00037 Segni (RM)

Warehouse & Logistic (OMS 2): Località Piombinara Km 48 · 00034 Colferro (RM)

Assembly Division (OMS3): Via Carpinetana Nord SNC · 00034 Colferro (RM)

Capitale Sociale: Euro 500.000 i.v

c.c.i.a.a. Roma 509007 Trib. Velletri Reg. Soc. n° 3802

P. IVA 01454881002 - Cod. Fiscale 05841590580 · SDI M5UXCR1

Tel. 06/9703577 · Fax. 06/9703344

PEC: segreteria@pec.officineoms.com · **EMAIL:** segreteria@officineoms.com

www.officineoms.com

La O.M.S. ritiene che la promozione dei diritti umani, sociali, politici, culturali, religiosi ed economici debba costituire parte integrante della gestione dei propri processi produttivi ed economici ed è con questa consapevolezza che intende assumere l'impegno di costruire equilibri produttivi basati su requisiti ed impegni imperniati sui principi di Responsabilità Sociale.

La presente Politica per la Responsabilità Sociale, stabilita dalla Direzione della società, rappresenta uno strumento che O.M.S. utilizza per attuare la propria missione che, attraverso l'impegno costante nella definizione ed attuazione degli obiettivi aziendali, è rivolta a conseguire la piena soddisfazione di tutte le parti interessate.

Al fine di perseguire questo obiettivo, O.M.S. pianifica e realizza i propri processi e le proprie attività sulla base dei seguenti principi ed impegni:

- **Lavoro infantile**
Non è possibile usufruire, o favorire l'uso, del lavoro infantile; vanno stabilite procedure per il recupero dei bambini che dovessero essere stati impiegati fornendo in particolare aiuto perché possano frequentare la scuola; vanno stabilite procedure che possano comunque promuovere la frequenza scolastica; devono essere evitate situazioni di rischio. La O.M.S. non si è avvalsa nel passato, non utilizza nel presente, non farà uso nel futuro di lavoro infantile.
- **Lavoro forzato e obbligato**
Non è possibile usufruire, o favorire l'uso, di lavoro forzato e obbligato; in particolare, al momento dell'inizio dell'impiego non può essere richiesto di lasciare depositi. La O.M.S. regola i rapporti con il personale esclusivamente mediante la legislazione vigente. All'inizio dell'impiego non richiede di lasciare alcun deposito né mette in atto, nei confronti dei propri fornitori, azioni tate da indurre ad adottare tali pratiche. Inoltre, i curricula pervenuti sono tutti trattati nel rispetto della normativa sulla privacy.
- **Salute e sicurezza**
È necessario garantire che il luogo di lavoro sia salubre e sicuro; deve essere nominato un rappresentante della direzione per la sicurezza e la prevenzione; va assicurata a tutto il personale adeguata formazione; vanno individuati ed affrontati i potenziali rischi per la salute. La O.M.S. considera la salute e la sicurezza dei lavoratori un valore, la formazione e l'informazione su tali temi una priorità.
- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**
I lavoratori hanno diritto di aderire e di formare sindacati di propria scelta; hanno diritto alla contrattazione collettiva; i rappresentanti dei lavoratori non possono essere discriminati sul luogo di lavoro e devono poter comunicare con gli associate; nel caso i diritti associativi siano limitati per legge essi vanno facilitati mediante l'uso di mezzi alternativi. La O.M.S. non ostacola l'iscrizione ai sindacati, i lavoratori scelgono autonomamente se ed a quale sigla sindacale associarsi; in quanto sensibile, l'appartenenza sindacale è un dato trattato in conformità alla direttiva sulla privacy.
- **Discriminazione**
Non possono essere attuate discriminazioni in relazione a: razza, veto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione;

Non sono permessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi.

La O.M.S. procede all'assunzione del personale seguendo esclusivamente criteri di necessità dell'azienda (tipologia di figura professionale richiesta) e di rispondenza ad essi dell'aspirante. I percorsi professionali si realizzano cercando di utilizzare al meglio le qualità professionali del dipendente e tenendo conto dei suoi meriti. Non sono utilizzate, ai fini dell'inquadramento professionale o della progressione economica e di carriera, considerazioni inerenti qualunque condizione che potrebbe comportare la discriminazione. Sono incoraggiate le relazioni tra lavoratori basate sul reciproco rispetto.

- **Pratiche disciplinari**
Non possono essere utilizzate, né tollerate, punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale. La O.M.S ammette esclusivamente quelle pratiche disciplinari previste della normativa italiana. Esse sono conseguenti a comportamenti di grave negligenza o dolo. Nelle relazioni interpersonali, in particolare in quelle gerarchiche, non sono ammessi atteggiamenti di prevaricazione.
- **Orario di lavoro**
L'orario di lavoro deve essere adeguato a quanto previsto dalle leggi in vigore e dallo standard del settore lavorativo; nel caso di legislazione nazionale meno restrittiva del requisito SA8000, il lavoro ordinario non deve superare le 48 ore settimanali con un giorno di riposo; quello straordinario non deve eccedere le 12 ore settimanali, deve essere volontario e retribuito in misura superiore; nel caso in cui si aderisca a contrattazione collettiva, la richiesta di straordinario deve avvenire conformemente agli accordi.
- **Remunerazione**
Vanno garantiti i minimi retributivi legali; il salario deve soddisfare i bisogni primari e deve essere disponibile una quota aggiuntiva; la busta papa deve essere chiaramente e regolarmente dettagliata; la retribuzione va consegnata secondo le prescrizioni legali e nel modo più conveniente per il lavoratore; non si deve abusare nella stipula di contratti di collaborazione che non consentono una regolarizzazione contributiva del lavoratore; non vanno applicati schema di falso apprendistato. La O.M.S. attribuisce ad ogni dipendente, al momento dell'assunzione, una qualifica alla quale corrisponde una posizione stipendiale. La retribuzione è regolarmente erogata sia per quantità, che per modalità e tempi di consegna. Le prestazioni aggiuntive sono retribuite Della misura stabilita dal contratto. Sono regolarmente calcolate le maggiorazioni per lavoro festivo o notturno.
L'eventuale assegnazione a funzioni e categorie superiori (progressione di carriera) comporta l' automatica modifica del corrispettivo economico.

La presente Politica intende rappresentare una guida ed un supporto per ogni dipendente, tale da metterlo in grado di perseguire nella maniera più efficace ed efficiente la missione dell'azienda. Nello stesso tempo, per qualsiasi soggetto esterno, essa costituisce un mezzo di conoscenza ed approfondimento riguardo agli aspetti della gestione aziendale della O.M.S.

Segni, 01.01.2013

LA DIREZIONE


O.M.S. S.r.l.
Sede Officiale: Via Carpinetana Km 6,200
00037 SEGNI (RM)
Tel. 06/9703577 - Fax 06/9703344
C.F. 05841590580
P.IVA 01454881002