

La Direzione di Eucora Società Cooperativa ritiene che il successo nel lungo periodo e la continuità di presenza nel mercato in modo profittevole dipenda:

- dalla tutela dei lavoratori e del cliente;
- dalla consapevolezza che tale tutela può essere raggiunta solo con politiche efficaci;
- dalla prevenzione per l'inquinamento e dal rispetto per l'ambiente che ci circonda;
- dal perseguire la parità di genere e supportare l'empowerment femminile;
- riconoscere e valorizzare le diversità;
- dal promuovere una cultura inclusiva.

Inoltre, la Direzione di Eucora Società Cooperativa ispira il proprio operato a principi e obiettivi volti ad avviare un percorso sistemico di cambiamento, soprattutto culturale, attraverso un'azione sistematica che tenga conto dei seguenti principi base:

- rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità retributiva, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con la normativa cogente e le migliori pratiche europee;
- promozione di politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
- adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
- integrazione del principio dell'equità di genere nella normativa nazionale affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento qualora fosse richiesto alle organizzazioni pubbliche e private di ogni settore e dimensione di certificare la sostenibilità e l'adozione di politiche di genere, giustificata a ragione di specifiche esigenze e finalità produttive, in contesti quali, ad esempio, gare di appalto, rilascio di contributi pubblici oppure da un sistema di premialità allineato ai principi di libero mercato.

In relazione alla parità di genere si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di crescita professionale, garantendo pari opportunità a tutto il personale;
- a comunicare internamente ed esternamente, anche attraverso attività di marketing e di pubblicità, la volontà di perseguire la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e a supportare l'empowerment femminile, facendo accrescere la consapevolezza delle capacità delle donne oltre alla possibilità di partecipare e condividere le responsabilità al pari degli uomini e con la società stessa, liberandosi da presupposti culturali e sociali e ruoli prefissati.
- il rispetto della cultura e strategia aziendale;
- una governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la parità di genere nella leadership aziendale di alto livello;
- processi di gestione delle risorse umane relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda; promuovendo l'educazione, la formazione e lo sviluppo personale delle donne e l'autonomia;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro
- prevenzione delle molestie, abusi etc.

In relazione alla gestione delle risorse umane in un'ottica di rispetto delle diversità e sviluppa di una cultura inclusiva si impegna a:

- riconoscere la diversità: valutare tutte le persone in modo intrinseco, individualmente e come gruppi, apprezzare come le diverse dimensioni della diversità si intersecano, e riconoscere che le caratteristiche demografiche e altre caratteristiche personali possono essere eventualmente protette dalla legge e dalla regolamentazione;
- governare efficacemente: esemplificare e promuovere l'impegno della dirigenza per la D&I attraverso l'uso di sistemi, politiche, processi, pratiche e operazioni di governance dell'organizzazione inclusivi;
- agire in modo responsabile: agire in modo etico e socialmente responsabile, promuovere un impiego produttivo e un lavoro dignitoso per tutti;
- lavorare in modo inclusivo: consentire e sviluppare un posto di lavoro accessibile e rispettoso che favorisca l'inclusione e un senso di appartenenza;
- comunicare in modo inclusivo: riconoscere e rispondere alle esigenze di persone che accedono, capiscono e si relazionano con le comunicazioni in modi diversi;
- sostenere e difendere la D&I: influenzare e promuovere attivamente pratiche organizzative e relazioni con gli stakeholder inclusive.

Pertanto, la Direzione di *Europa Società Cooperativa* al fine di raggiungere l'obiettivo primario di soddisfazione e tutela dei propri dipendenti e rispetto di tutta la normativa vigente in materia ambientale, di sicurezza sul lavoro e responsabilità sociale, parità di genere, diversità ed inclusione si impegna in prima persona per:

- perseguire la rispondenza del proprio sistema con tutti i mezzi necessari;
- verificare con processo continuo le attività tecniche ed organizzative coinvolte al soddisfacimento dei punti precedenti;
- attivare un processo di miglioramento continuo nel Sistema di Gestione per l'Ambiente, la Sicurezza e la Responsabilità Sociale, Parità di Genere, Diversità ed Inclusione in funzione delle evoluzioni organizzative, tecnologiche, legislative e normative;
- creare strumenti che consentano di documentare l'applicazione della Politica all'interno dell'azienda, ai Clienti, Fornitori ed alle altre parti interessate;
- provvedere affinché le condizioni e luoghi di lavoro siano sicuri e salubri;
- favorire per la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti;
- prevenire l'inquinamento e tutelare le risorse naturali;
- rispettare le regolamentazioni applicabili vigenti in materia di ambiente, sicurezza e responsabilità sociale o altri requisiti sottoscritti dall'azienda;
- mantenere minimo il numero di infortuni, incidenti, quasi incidenti e di non causare malattie professionali;
- osservare le leggi in materia di lavoro, i principi fissati nelle Convenzioni ILO (International Labour Organization), nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e nella Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino e tutte le leggi applicabili in ambito di sicurezza sul lavoro;
- mantenere attivo un sistema di gestione per l'ambiente conforme alla norma UNI EN ISO 14001:2015, un sistema di gestione per la sicurezza conforme alla norma UNI EN ISO 45001:2018 ed un sistema di gestione per la responsabilità sociale conforme alla norma SA 8000:2014, promossa dal SAI (15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036. info@sa-intl.org), ed ai requisiti stabiliti da ente di certificazione (RINA Services S.p.A.- via Corsica 12 - 16127 Genova. sa8000@rina.org), ente di accreditamento (SAAS, 220 East 23rd Street, Suite 605, New York, New York 10010, USA. saas@saasaccreditation.org), un sistema di gestione conforme alle UNI PdR 125:2022; un sistema di gestione conforme alla UNI ISO 30415:2021.
- creare, mantenere attive e diffondere le politiche che recepiscono tutti i requisiti della norma SA 8000:2014, in particolare:
 - Politica contro il lavoro infantile;
 - Politica per l'inserimento di nuovi assunti;

- Politica contro il lavoro forzato ed obbligato;
 - Politica per la salute e sicurezza;
 - Politica per la libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
 - Politica contro la discriminazione;
 - Politica per le pratiche disciplinari;
 - Politica per la retribuzione.
- creare, mantenere attive e diffondere procedure operative che indichino ai lavoratori le modalità per comportarsi in modo conforme alle politiche aziendali.

Pescara lì, 16.01.2023

Bledar Kishta
(Presidente)

