Política de responsabilidad social

Traducción del original italiano · 25/03/2026

La Dirección de SER.ECO. DEPURAZIONE ACQUE s.r.l. ha decidido adoptar y poner en funcionamiento un Sistema de Gestión Social conforme a PAS 24000. Se compromete a respetar los requisitos de desempeño social, ética empresarial e igualdad de género, y rechaza todas las condiciones laborales contrarias a los principios de la norma.

Mediante esta política, la Alta Dirección comunica su intención de actuar con métodos eficientes y transparentes para garantizar la mejora continua de un sistema de gestión empresarial social y económicamente sostenible. SER.ECO. DEPURAZIONE ACQUE s.r.l. se compromete a cumplir PAS 24000, todas las disposiciones nacionales e internacionales pertinentes y demás leyes aplicables, así como los otros compromisos asumidos en materia de responsabilidad social. La formación y las sesiones informativas difunden internamente el conocimiento de la norma de referencia y favorecen la participación.

Entre sus objetivos, SER.ECO. DEPURAZIONE ACQUE s.r.l. considera fundamental gestionar su capital humano de manera correcta y transparente y sensibilizar a la Dirección, proveedores, subcontratistas, empleados y colaboradores externos respecto de los principios de responsabilidad social establecidos por PAS 24000. La empresa asume los siguientes requisitos y compromisos:

Política de derechos humanos. La empresa ha evaluado todos los riesgos relacionados con su Sistema de Gestión Social, incluido el riesgo de no respetar los derechos humanos, también en su cadena de suministro. Las actividades de SER.ECO. DEPURAZIONE ACQUE s.r.l. no causan ni contribuyen a impactos negativos sobre los derechos humanos. La empresa se compromete a proteger los derechos humanos de todas las personas que trabajan en su cadena de valor. Esta evaluación se revisa al menos una vez al año. Aunque opera principalmente en Italia, donde el marco legal regula los derechos humanos fundamentales, la empresa respeta y difunde activamente los principios de la legislación y las normas de las organizaciones internacionales pertinentes, entre ellas:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos y los posteriores pactos internacionales de derechos civiles y políticos y de derechos económicos, sociales y culturales.
- Las convenciones de las Naciones Unidas sobre los derechos de las mujeres, la eliminación de todas las formas de discriminación racial, los derechos de la infancia y los derechos de las personas con discapacidad.
- La Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada el 25 de septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El Plan de Acción Nacional italiano sobre Empresas y Derechos Humanos, preparado por el Comité Interministerial de Derechos Humanos del Ministerio de Asuntos Exteriores y aprobado por el Gobierno italiano, constituye asimismo un documento de referencia para contribuir a los fines y estándares previstos en él.

Trabajo forzoso u obligatorio. La empresa rechaza el trabajo forzoso u obligatorio, prohíbe emplear a personas contra su voluntad o recurrir a cualquier trabajo bajo amenaza o coacción, y prohíbe cargar a los trabajadores, total o parcialmente, comisiones o costes de contratación.

Trabajo infantil y empleo de menores. La empresa rechaza el trabajo infantil y el empleo ilegal de menores en sus actividades y verifica la edad de cada trabajador en el momento de la contratación.

Libertad de asociación y negociación colectiva. La empresa respeta el derecho de todo el personal a constituir, organizar o afiliarse a sindicatos de su elección y a negociar colectivamente con la empresa sin consecuencias negativas ni represalias. Cumple todas las obligaciones del convenio colectivo nacional aplicable (CCNL) o de los acuerdos sectoriales.

Discriminación. La empresa no practica ni apoya discriminación alguna en la contratación, remuneración, acceso a la formación, promoción, finalización de la relación laboral o jubilación por motivos de raza, origen nacional, territorial o social, casta, nacimiento, religión, discapacidad, género, orientación sexual, responsabilidades familiares, estado civil, pertenencia social, opiniones políticas, edad o cualquier otra condición que pueda dar lugar a discriminación. Se prohíben los comportamientos, gestos, lenguaje o contactos físicos de carácter sexual, amenazante o explotador.

Salud y seguridad. La empresa cumple rigurosamente todas las obligaciones de salud y seguridad en el trabajo, incluidas la formación del personal y la evaluación y gestión de riesgos, aplicando sus procedimientos específicos. Todo el personal tiene derecho a abandonar el trabajo ante un peligro grave e inminente sin pedir permiso previo a la empresa o al cliente.

Seguridad de los edificios. La empresa garantiza lugares de trabajo saludables y seguros conforme a la legislación aplicable.

Relaciones laborales y contractuales. La empresa emplea a sus trabajadores conforme al CCNL aplicable. Las ofertas de empleo se formalizan por escrito y explican de manera comprensible las condiciones acordadas. Todos los trabajadores son contratados legalmente y se realizan las comunicaciones exigidas a los organismos competentes dentro de los plazos legales. La empresa garantiza salarios conformes con el contrato de trabajo, la normativa vigente y el CCNL o acuerdos sectoriales aplicables. El pago se realiza mensualmente de forma cómoda para los trabajadores. El Departamento de Personal atiende, mediante cita previa en la sede, las reclamaciones sobre salarios y las consultas sobre nóminas. La empresa no practica ni favorece castigos corporales, coacción mental o física ni abusos verbales. Las medidas disciplinarias deben ajustarse a la ley y al CCNL o acuerdos sectoriales aplicables. Las sanciones progresivas se comunican a los trabajadores mediante la publicación del código disciplinario en lugares de consulta común, incluida la intranet empresarial.

Horario de trabajo. La empresa respeta los días de descanso, los límites de trabajo semanal y horas extraordinarias, y todas las demás disposiciones legales y del CCNL o acuerdos sectoriales aplicables relativas al horario.

Mecanismo de reclamaciones y comunicaciones. La empresa ha establecido un sistema de comunicaciones en su sitio web para gestionar las recibidas de todas las partes interesadas.

Ética empresarial. La empresa ha adoptado un código ético compartido con las partes interesadas.

Sistema de gestión. La empresa implanta y aplica eficazmente un Sistema de Gestión de Responsabilidad Social conforme a PAS 24000 para supervisar el desempeño e impulsar la mejora continua. La Alta Dirección asigna recursos adecuados para adoptar oportunamente acciones correctivas.

La Dirección ha nombrado un Comité Social con representación equilibrada de trabajadores y Dirección en asuntos de PAS 24000. Este dispone de la autoridad y los recursos necesarios para garantizar que el sistema empresarial sea conforme a PAS 24000, capaz de alcanzar sus objetivos, cuente con una política de responsabilidad social adecuada y dé a conocer los requisitos de la norma.

Todo el personal y las demás partes interesadas pueden dirigirse al Comité Social para comunicar cuestiones éticas o sociales. El diálogo en el lugar de trabajo es un componente esencial de la responsabilidad social. Para permitir que la organización y todas las partes interesadas contribuyan a mejorar el Sistema de Gestión de Responsabilidad

Social, la empresa ha creado un sistema de comunicación de incidencias relacionadas con PAS 24000. Los trabajadores reciben información mediante un documento específico (Información PAS 24000).

Las comunicaciones, incluso anónimas, pueden enviarse a la empresa. Se registrarán y analizarán para adoptar, cuando sea posible, acciones correctivas a través del siguiente canal:

Ser.eco Depurazione Acque s.r.l.
Via del Lavoro 18
30030 Pianiga VE
A la atención del Comité de Responsabilidad Social

También puede depositarse una comunicación en el buzón de incidencias situado en las instalaciones de Ser.eco Depurazione Acque s.r.l.; este método facilita el acceso a los trabajadores. El análisis continuo de las aportaciones de las partes interesadas constituye la base de un diálogo abierto y constructivo y de la definición de proyectos y objetivos de beneficio mutuo.

La Alta Dirección evalúa periódicamente la eficacia del Sistema de Gestión PAS 24000 y la adecuación de esta política mediante revisiones de la Dirección, consultas directas con las partes interesadas y el análisis de los resultados de seguimiento, las auditorías internas y las auditorías de terceros.

Se difunde una copia del documento en los lugares de trabajo mediante su publicación en puntos de consulta común, en el sitio web o a través de la intranet. La Política de Responsabilidad Social también se entrega a las partes interesadas que la soliciten o cuya implicación se considere necesaria para el sistema de gestión.

Pianiga, 25 de marzo de 2026 · Dirección General

Las comunicaciones no anónimas se tratarán con la máxima confidencialidad para proteger a quien las presente. Las comunicaciones anónimas no permiten informar a su remitente de las medidas adoptadas por la empresa.