Politique de responsabilité sociale

Traduction de l'original italien · 25/03/2026

La Direction de SER.ECO. DEPURAZIONE ACQUE s.r.l. a décidé d'adopter et de mettre en œuvre un système de management social conforme à la norme PAS 24000. Elle s'engage à respecter les exigences de performance sociale, d'éthique des affaires et d'égalité entre les genres et rejette toute condition de travail contraire aux principes de cette norme.

Par cette politique, la Direction générale affirme sa volonté d'agir efficacement et avec transparence afin d'améliorer en permanence un système de management de l'entreprise durable sur les plans social et économique. SER.ECO. DEPURAZIONE ACQUE s.r.l. s'engage donc à respecter la norme PAS 24000, l'ensemble des réglementations nationales et internationales pertinentes et des autres lois applicables, ainsi que les autres engagements pris en matière de responsabilité sociale. Des formations et des séances d'information diffusent en interne la connaissance de la norme de référence et favorisent la participation.

Dans le cadre de ses objectifs, SER.ECO. DEPURAZIONE ACQUE s.r.l. est convaincue de l'importance d'une gestion juste et transparente de son capital humain et de la sensibilisation de la Direction, des fournisseurs, des sous-traitants, des salariés et des collaborateurs externes aux principes de responsabilité sociale énoncés dans la norme PAS 24000. Elle prend les engagements suivants :

Politique relative aux droits humains. L'entreprise a évalué tous les risques liés à son système de management social, notamment celui d'un non-respect des droits humains, y compris dans sa chaîne d'approvisionnement. Les activités de SER.ECO. DEPURAZIONE ACQUE s.r.l. ne causent pas d'atteintes aux droits humains et n'y contribuent pas. L'entreprise s'engage à protéger les droits de toutes les personnes travaillant dans sa chaîne de valeur. Cette évaluation est réexaminée au moins une fois par an. Bien qu'elle exerce principalement ses activités en Italie, où le cadre juridique protège les droits humains fondamentaux, l'entreprise respecte et diffuse activement les principes issus de la législation et des normes des organisations internationales compétentes, notamment :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme et les pactes internationaux ultérieurs relatifs aux droits civils et politiques ainsi qu'aux droits économiques, sociaux et culturels.
- Les conventions des Nations unies relatives aux droits des femmes, à l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, aux droits de l'enfant et aux droits des personnes handicapées.
- La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT).
- Le Programme de développement durable à l'horizon 2030, adopté le 25 septembre 2015 par l'Assemblée générale des Nations unies, et ses 17 objectifs de développement durable (ODD).

Le Plan d'action national italien « Entreprises et droits de l'homme », préparé par le Comité interministériel des droits de l'homme du ministère des Affaires étrangères et adopté par le gouvernement italien, constitue également un document de référence majeur auquel l'entreprise se conforme pour contribuer à la réalisation des objectifs et normes qu'il prévoit.

Travail forcé ou obligatoire. L'entreprise rejette le travail forcé ou obligatoire, interdit l'emploi de personnes contre leur volonté et toute forme de travail sous la menace ou la contrainte. Elle interdit de faire supporter aux travailleurs tout ou partie des frais ou commissions de recrutement.

Travail des enfants et emploi de mineurs. L'entreprise rejette le travail des enfants et l'emploi illégal de mineurs dans ses activités et vérifie l'âge de chaque personne lors de son embauche.

Liberté d'association et négociation collective. L'entreprise respecte le droit de tout son personnel à créer, organiser ou rejoindre le syndicat de son choix et à négocier collectivement avec elle, sans conséquence défavorable ni représailles. Elle respecte toutes les obligations prévues par la convention collective nationale applicable (CCNL) ou les accords sectoriels.

Discrimination. L'entreprise ne pratique ni ne soutient aucune discrimination lors de l'embauche, en matière de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de rupture du contrat de travail ou de départ à la retraite, fondée sur la race, l'origine nationale, territoriale ou sociale, la caste, la naissance, la religion, le handicap, le genre, l'orientation sexuelle, les responsabilités familiales, la situation matrimoniale, l'appartenance sociale, les opinions politiques, l'âge ou toute autre caractéristique susceptible d'entraîner une discrimination. Les comportements, gestes, propos et contacts physiques à caractère sexuel, menaçant ou exploiteur sont interdits.

Santé et sécurité. L'entreprise respecte strictement toutes les obligations en matière de santé et de sécurité au travail, notamment la formation des travailleurs ainsi que l'évaluation et la gestion des risques, conformément à ses procédures. Tout le personnel a le droit de quitter son poste en cas de danger grave et imminent, sans demander au préalable l'autorisation de l'entreprise ou du client.

Sécurité des bâtiments. L'entreprise garantit des lieux de travail sains et sûrs dans le respect de la réglementation applicable.

Relations de travail et contractuelles. Les travailleurs sont employés conformément à la convention collective nationale applicable. Les offres d'emploi sont formalisées par écrit et présentent de manière compréhensible les conditions convenues. Chaque embauche est régulière et les déclarations requises sont transmises aux organismes compétents dans les délais légaux. L'entreprise garantit des salaires conformes au contrat de travail, à la législation en vigueur et à la convention collective ou aux accords sectoriels applicables. Le paiement intervient chaque mois selon une modalité pratique pour les travailleurs. Le service du personnel reçoit sur rendez-vous au siège social les réclamations relatives aux salaires et les questions concernant les bulletins de paie. L'entreprise ne pratique ni ne favorise les châtiments corporels, la contrainte mentale ou physique ni les violences verbales. Les mesures disciplinaires doivent respecter la loi et la convention collective ou les accords sectoriels applicables. Les sanctions progressives sont communiquées aux travailleurs par affichage du code disciplinaire dans les espaces communs, y compris sur l'intranet.

Temps de travail. L'entreprise respecte les jours de repos, les limites de la durée hebdomadaire et des heures supplémentaires et toutes les autres dispositions légales et conventionnelles applicables au temps de travail.

Mécanisme de réclamation et de signalement. L'entreprise a mis en place sur son site internet un système permettant de gérer les signalements de toutes les parties intéressées.

Éthique des affaires. L'entreprise a adopté un code de déontologie partagé avec les parties intéressées.

Système de management. L'entreprise met en œuvre de manière efficace un système de management de la responsabilité sociale conforme à PAS 24000 pour suivre ses performances et favoriser l'amélioration continue. La Direction générale alloue les ressources nécessaires à la mise en œuvre rapide des actions correctives.

La Direction a nommé un comité social réunissant de manière équilibrée des représentants des travailleurs et de la Direction pour les questions relatives à PAS 24000. Ce comité dispose de l'autorité et des ressources nécessaires pour veiller à la conformité du système à PAS 24000, à son aptitude à atteindre ses objectifs, à la pertinence de la politique de responsabilité sociale et à la diffusion des exigences de la norme.

Tous les membres du personnel et les autres parties intéressées peuvent saisir le comité social de questions éthiques ou sociales. Le dialogue sur le lieu de travail est une composante essentielle de la responsabilité sociale. Pour permettre à l'organisation et aux parties intéressées de contribuer à l'amélioration du système de management, l'entreprise a mis en place un dispositif de communication relatif à l'application de PAS 24000. Les travailleurs en sont informés au moyen d'un document spécifique (Note d'information PAS 24000).

Les signalements, y compris anonymes, peuvent être adressés à l'entreprise. Ils seront enregistrés et analysés afin de prendre, dans la mesure du possible, des mesures correctives par le canal suivant :

Ser.eco Depurazione Acque s.r.l.
Via del Lavoro 18
30030 Pianiga VE
À l'attention du Comité de responsabilité sociale

Un signalement peut également être déposé dans la boîte prévue à cet effet au siège de Ser.eco Depurazione Acque s.r.l., afin de faciliter les démarches des travailleurs. L'analyse continue des observations des parties intéressées fonde un dialogue ouvert et constructif et permet de définir des projets et objectifs mutuellement bénéfiques.

La Direction générale évalue périodiquement l'efficacité du système de management PAS 24000 et la pertinence de cette politique au moyen de revues de direction, de retours directs des parties intéressées et de l'analyse des résultats du suivi, des audits internes et des audits de tierces parties.

Une copie du présent document est diffusée sur les lieux de travail par affichage dans les espaces communs, sur le site internet ou directement sur l'intranet. La politique de responsabilité sociale est également transmise aux parties intéressées qui la demandent ou dont la participation est jugée nécessaire au système de management.

Pianiga, le 25 mars 2026 · Direction générale

Les signalements non anonymes sont traités avec la plus grande confidentialité afin de protéger leur auteur. Un signalement anonyme ne permet pas à l'entreprise d'informer son auteur des mesures prises.