

 S.r.l. Istituto di Ricerca e Sperimentazione	<b>POLITICA di RESPONSABILITÀ SOCIALE</b>  <b>Anno 2020</b>		Mod. SA-01	
			DIV.	Azienda
			REV.	DATA
			0	11/01/2013
LABORATORIO DI CALTANISSETTA - Via Libero Grassi n. 7 LABORATORIO DI MISTERBIANCO (CT) - Via G. Agnelli n.22			<b>Pagina 1 di 3</b>	

## **POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE**

SIDERCEM, anche per il 2020, consapevole del proprio ruolo nell'ambito in cui opera, intende proseguire nel ruolo di operatore eccellente per quanto riguarda la propria Responsabilità Sociale.

Ciò significa considerare i:

1. Dipendenti come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promovendone lo sviluppo professionale e personale;
2. Fornitori come partner;
3. Clienti come elemento fondamentale del successo, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di responsabilità sociale.

Tali obiettivi impegnano formalmente Sidercem a:

1. Rispettare tutti i requisiti posti dallo Standard SA8000;
2. Conformarsi alle Leggi nazionali, a tutte le altre Leggi applicabili ed agli altri requisiti ai quali aderisce, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali ed alle loro interpretazioni;
3. Garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di gestione per la responsabilità sociale, definendo - *nell'ambito delle riunioni di Riesame della Direzione* - obiettivi specifici di miglioramento ed alla conseguente verifica del raggiungimento nel "bilancio annuale".

Per SIDERCEM è fondamentale che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività. Con tale prospettiva, sia l'ambiente di lavoro interno che la catena di fornitura devono garantire il rispetto dei seguenti requisiti:

### 1. CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI

- a. Rispettare la libertà e la dignità dei dipendenti;
- b. Proibire il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità della persona di qualsiasi dipendente o collaboratore.

### 2. LAVORO INFANTILE E MINORILE C138 E 182 - R 146 ILO

- a. Rifiutare l'impiego di lavoro infantile -e minorile in genere- nel ciclo produttivo;

 <b>SIDERCEM</b> <sup>®</sup> S.r.l. Istituto di Ricerca e Sperimentazione	<b>POLITICA di RESPONSABILITÀ SOCIALE</b>  <b>Anno 2020</b>		Mod. SA-01	
			DIV.	Azienda
			REV.	DATA
			0	11/01/2013
<b>LABORATORIO DI CALTANISSETTA - Via Libero Grassi n. 7</b> <b>LABORATORIO DI MISTERBIANCO (CT) - Via G. Agnelli n.22</b>			<b>Pagina 2 di 3</b>	

- b. Proibire l'impiego di lavoro infantile e comunque di persone di età inferiore a 18 anni in relazione alla tipologia di lavoro;
- c. Assicurare e dare la possibilità di frequentare la scuola ai lavoratori studenti, garantendo che il tempo complessivo dedicato a scuola, lavoro e trasferimenti non superi le 10 ore al giorno;
- d. Impedire l'impiego di manodopera minorile che rappresenta un mezzo di sfruttamento economico, esponga i minori a rischi relativi alla loro salute e sicurezza, attentando al loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale.

### 3. LAVORO COATTO C29 - C105 ILO

La SIDERCEM rifiuta:

- a. l'impiego di lavoro forzato o coatto;
- b. l'impiego di personale contro la propria volontà;
- c. il ricorso a qualunque forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

### 4. SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI C155 - R164 ILO

SIDERCEM si impegna a mettere a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato.

### 5. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE C87 - C98 ILO, Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva

SIDERCEM non ostacolerà l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti.

I rappresentanti sindacali non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva.

### 6. ORARIO DI LAVORO E SALARIO Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto.

SIDERCEM garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia.

Il lavoro non deve superare le 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, che deve essere effettuato solo in casi eccezionali. In ogni caso verrà garantito almeno 1 giorno libero alla settimana.

### 7. PARITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE C100 - C111 ILO - C177, Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione.

E' vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione.

 S.r.l. Istituto di Ricerca e Sperimentazione	<b>POLITICA di RESPONSABILITÀ SOCIALE</b> <b>Anno 2020</b>		Mod. SA-01	
			DIV.	Azienda
			REV.	DATA
			0	11/01/2013
LABORATORIO DI CALTANISSETTA - Via Libero Grassi n. 7 LABORATORIO DI MISTERBIANCO (CT) - Via G. Agnelli n.22			<b>Pagina 3 di 3</b>	

E' vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale.

#### 8. MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO CONTINUO

SIDERCEM si impegna a:

- a. definire ed aggiornare annualmente la presente "Politica di Responsabilità Sociale" ed applicare tutti i requisiti dello Standard SA8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali attinenti;
- b. definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- c. esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuativo;
- d. documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso la relazione annuale sulla SA8000 e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;
- e. assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e che sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA8000;
- f. nominare un *Rappresentante della Direzione (RDSA)* e favorire l'elezione di un *Rappresentante dei Lavoratori (RLSA)* per la SA8000, che insieme alla DG costituiscono il *Social Performance Team (SPT)* ed il *Comitato Salute e Sicurezza* per la valutazione dei rischi e per l'individuazione delle relative azioni;
- g. selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
- h. pianificare ed applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità.

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori di SIDERCEM, la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:

- a. un Sistema di Responsabilità Sociale conforme alle norme SA8000 nell'obiettivo primario di migliorare continuamente le proprie prestazioni;
- b. esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica;
- c. formazione al personale e distribuzione di un opuscolo informativo SA8000;
- d. relazione annuale sulla SA8000.

Data: 31/01/2020

La Direzione