

POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

La Roser Adesivi Srl ribadisce l'importanza di sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile e favorire la crescita professionale di tutti gli addetti, nel rispetto delle leggi regionali, nazionali, delle norme internazionali sui diritti umani (es. Dichiarazioni e Raccomandazioni dell'ONU, Convenzioni ILO ecc.) nonché della norma SA 8000:2014. È volontà dell'azienda che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i propri fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori, sia storici che nuovi, coinvolti nella sua catena di fornitura. A tale scopo l'Azienda diffonde la sua politica nel campo sociale ai dipendenti e alle altre parti interessate (clienti, consumatori, fornitori, subfornitori, associazioni ecc.) affinché sia resa pubblica e trasparente la volontà dell'azienda di realizzare prodotti che assicurino la soddisfazione della clientela e il benessere delle comunità circostanti e, più ampiamente, che assicurino il rispetto dei requisiti enunciati nella norma internazionale SA 8000:2014 (*Social Accountability* SA 8000 versione 2014).

L'Azienda intende offrire la massima collaborazione verso i fornitori e subfornitori che condividono il suo impegno sociale ma che, in alcuni casi, hanno difficoltà a conformarsi a quanto previsto dalla suddetta norma internazionale. Tale forma di collaborazione è considerata fondamentale per costruire relazioni di lungo periodo con i partner commerciali che promuovono comportamenti socialmente corretti e per garantire, quindi, l'eticità del proprio ciclo produttivo.

L'Azienda prevede azioni concrete, che possono portare anche alla risoluzione del contratto, verso quei fornitori e subfornitori che continuano a fare gravi violazioni dei requisiti SA 8000, senza attuare reali azioni di rimedio.

CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI

È proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi forma di offesa verso la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore.

LAVORO INFANTILE E MINORILE (*Divieto di impiego di lavoro infantile nel ciclo produttivo*)

È proibito l'impiego di giovani lavoratori di età inferiore a 16 anni, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per il gioco.

L'Azienda, al fine di dare garanzia che nessun giovane lavoratore sia erroneamente impiegato in azienda deve, all'atto della selezione, accertarsi della veridicità dei dati anagrafici del candidato nonché, all'atto dell'assunzione, richiedere copia dei documenti d'identità, del libretto di soggiorno in Italia (se cittadino non dell'Unione Europea) e di quelli richiesti dal CCNL. Inoltre, deve indicare, in caso di richiesta di accesso al lavoro da parte di giovani lavoratori, le modalità corrette di accesso al lavoro, suggerendo al giovane lavoratore, o contattando direttamente, le strutture più idonee (es. centri per l'impiego, sindacati ecc.).

Infine, l'Azienda si impegna a sensibilizzare i fornitori e i subfornitori al rispetto dei principi dettati dalla norma SA 8000 e a collaborare con quelli che intendono adottare un comportamento socialmente corretto e che, al momento, si trovano ad impiegare giovani lavoratori.

La Direzione intende trattare tali problematiche come Azioni correttive, dando eventualmente sostegno adeguato sostegno finanziario e d'altro tipo per mettere tali bambini nelle condizioni di frequentare e rimanere a scuola fino all'età di 16 anni.

L'Azienda si impegna a non esporre bambini o giovani lavoratori a situazioni – all'interno o all'esterno dei luoghi di lavoro – pericolose o nocive per la loro salute psico-fisica e per il loro sviluppo.

LAVORO FORZATO O OBBLIGATO (*Divieto di impiego di lavoro forzato o coatto*)

È proibito impiegare personale contro la loro volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni. Né l'Azienda, né alcun'altra organizzazione che fornisca manodopera all'Azienda, deve ricorrere a, o sostenere, il traffico di esseri umani.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI (*Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro*)

L'Azienda mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad un'attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato, al fine di prevenire ogni rischio di infortunio. L'Azienda ha definito una procedura di gestione dei casi di emergenza dovuti a incidenti o sviluppo d'incendi. L'Azienda ha nominato un Rappresentante Salute e Sicurezza (RSPP) che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è a livello territoriale. Le altre figure previste dalla legislazione cogente (medico competente, addetti alle emergenze) sono state individuate e formate. Il personale riceve idonea formazione nel campo della sicurezza, oltre ai previsti DPI.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE *(Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva)*

L'Azienda non ostacolerà l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati da parte dei suoi dipendenti e metterà a loro disposizione spazi, bacheche aziendali, e altro necessario perché sia facilitata l'associazione tra i membri. I rappresentanti sindacali non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva.

ORARIO DI LAVORO E SALARIO *(Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto)*

L'Azienda garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente e in grado di assicurare una vita dignitosa. Il lavoro ordinario non deve superare le 40 ore settimanali e lo straordinario, effettuato solo in casi eccezionali, non sarà superiore alle 8 ore settimanali e alle complessive 250 ore annuali. Il lavoro straordinario sarà pagato alla tariffa corretta prevista dal CCNL. Viene comunque garantito almeno 1 giorno libero alla settimana. Il lavoro straordinario è volontario e non deve superare le 12 ore settimanali, né è richiesto con regolarità.

PARITÀ DI SALARIO, DISCRIMINAZIONE *(Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione)*

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

È vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, origine nazionale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, affiliazione sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione. Tale principio deve essere applicato anche al lavoro a domicilio.

Oltre alle norme internazionali richiamate, l'azienda si impegna a rispettare i seguenti accordi e dichiarazioni internazionali: Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali, Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici, Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino, Convenzione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione contro le Donne, Convenzione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione Razziale.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE *(Monitoraggio e miglioramento continuo)*

L'Azienda s'impegna a:

- mantenere attiva la presente Politica di responsabilità sociale e applicare tutti i requisiti della SA 8000;
- assicurare un adeguato sistema di monitoraggio periodico delle attività e dei risultati del Sistema di Responsabilità Sociale (SRS) che dimostri la sua efficacia in relazione ai principi enunciati nella presente politica e ai requisiti della norma SA 8000;
- attuare azioni correttive e di miglioramento, nonché predisporre risorse adeguate in relazione all'entità della non conformità o problematica rilevata; inoltre, tutti gli addetti della Roser Adesivi sono a conoscenza della volontà aziendale di astenersi dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o altrimenti discriminare qualsiasi dipendente che fornisca informazioni riguardanti la conformità alla presente norma, attraverso la possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, al Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale, al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, nonché direttamente all'Ente di Certificazione o tramite il sito www.sawnet.info.
- documentare le prestazioni aziendali relativamente a tutti i requisiti della norma attraverso appropriate registrazioni e comunicare a tutte le parti interessate i dati e altre informazioni riguardanti la performance del Sistema di Responsabilità Sociale;
- assicurare che tutto il personale, anche di nuova assunzione e temporaneo, riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e che venga eletto un loro rappresentante SA 8000 col compito di facilitare le relazioni con la direzione in materie collegate alla suddetta norma;
- nominare un Social Performance Team che ha lo scopo di garantire la continua applicazione del sistema e il monitoraggio del suo livello prestazionale (il cui funzionamento è definito da apposita procedura);
- effettuare audit di monitoraggio periodici e riesami sistematici del Sistema di gestione della responsabilità Sociale per assicurarne l'applicazione e il miglioramento continuo
- selezionare e valutare i fornitori e i subfornitori sulla base della loro capacità a soddisfare i requisiti della norma SA 8000;

- collaborare con i fornitori e i subfornitori che intendono rispettare i requisiti della norma SA 8000 affinché vengano applicate azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità nel loro sistema.

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

- Implementazione di un Sistema di Responsabilità sociale conforme alla norma SA 8000 nell'obiettivo primario di migliorare continuamente le proprie prestazioni etico-sociali (definizione annua di obiettivi misurabili).
- Esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica, nonché sua pubblicazione nel sito internet aziendale.
- Riunioni tra Direzione Aziendale, Responsabile SRS e personale (rappresentanti di area);
- Formazione al personale.

Si intende, inoltre, dare rilievo al ruolo dei membri dell'organizzazione, con il compito di perseguire nelle proprie mansioni un continuo miglioramento qualitativo e di proporre strumenti ed idee per il perseguimento di tale crescita. Gli obiettivi e i programmi per la qualità ed etica sono definiti in sede di riesame da parte della Direzione, i quali vengono contenuti nel documento annuale "Bilancio sociale SA 8000 Procedura unica di Resp. Sociale" e esplicitati, se possibile, tramite indicatori e diffusi agli addetti attraverso affissione nelle bacheche del personale ed inserimento in un documento nel sito internet e nel sito www.sawnet.info.

Tale politica è riesaminata regolarmente ogni volta che si aggiorna il bilancio sociale, nell'ottica di un miglioramento continuo, tenendo in considerazione le modifiche a livello legislativo, quelle relative ai requisiti del proprio codice di condotta, e qualsiasi altro requisito aziendale.

Di seguito si riportano i riferimenti dell'IQNet Ltd, l'organismo di certificazione che abbiamo scelto per la certificazione SA8000, del SAI, l'Ente che ha elaborato lo standard, e del SAAS, Ente di accreditamento degli organismi di certificazione in ambito SA8000:

IQNet Ltd

Bollwerk, 31 CH-3011- Bern – Switzerland.

tel. +41.31.310.24.42

Email: iqnetltd@iqnet.ch

SAI - Social Accountability International

15 West 44th Street | New York, NY 10036

Phone: +1 212-684-1414

Email: info@sa-intl.org

SAAS - Social Accountability Accreditation Service

9 East 37th Street | New York, NY 10016

Phone: +1 212-391-2106

Email: saas@saasaccreditation.org

- **Direzione:** Giorgia Biancini
- **Responsabile Sistema di Responsabilità Sociale:** Laura Oppietti
- **Responsabile Lavoratori per la Responsabilità Sociale:** Giacomo Colombo
- **Membri del Social Performance Team:** Giorgia Biancini, Laura Oppietti, Giacomo Colombo