



SERTORI S.P.A.

**Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ai sensi del D.lgs. 231/2001**

Sistema SA:8000-2014

**POLITICA
DI RESPONSABILITA' SOCIALE E
PER LA PARITA' DI GENERE - TUTELA DELLA DIVERSITA' E INCLUSIONE**

Rev.	Descrizione	Approvazione	Data
0	1^ Emissione	CDA	25.06.2024

Firma dell'Amministratore Delegato. _____

**POLITICA
DI RESPONSABILITA' SOCIALE E
PER LA PARITA' DI GENERE - TUTELA DELLA DIVERSITA' E INCLUSIONE**

SERTORI S.P.A. riconosce il valore del lavoro e il rispetto della persona quali principi etici fondamentali alla base della propria attività. Crede nel rispetto della legge, vieta ogni forma di discriminazione, condivide e rispetta i valori contenuti nella Dichiarazione Universale dei diritti umani e del fanciullo, nelle convenzioni ILO, nelle norme italiane in materia di lavoro, promuove la parità di genere, condivide gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU e in particolare è impegnata nell'attuazione degli SGD 5 Contrasto all'ineguaglianza di genere SGD 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SGD 10 Riduzione delle disuguaglianze e intende sostenerne il rispetto, l'applicazione e la diffusione in ambito aziendale, assumendo comportamenti socialmente responsabili ed eticamente corretti nei confronti di tutte le parti interessate dal proprio processo produttivo.

Per perseguire questi obiettivi, ha adottato il Codice Etico ed il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo aziendale conforme al d.lgs 231/01 e si orienta la propria attività al rispetto della seguente politica.

Politica aziendale in materia di Responsabilità sociale, Parità di Genere, e Diversità e Inclusione

La politica aziendale in materia di responsabilità sociale, parità di genere e D&I non ammette o tollera:

- ogni forma di lavoro infantile (minori anni 16);
- la limitazione della libertà individuale dei lavoratori e l'utilizzo di lavoro forzato o obbligato, il ricorso o il sostegno alla tratta di esseri umani;
- la limitazione della libertà sindacale e di associazione;
- comportamenti discriminatori per ragioni di etnia, sesso, religione, pensiero e orientamento;
- comportamenti inopportuni o molesti di qualunque genere, compresi comportamenti minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro;
- ogni forma di ineguaglianza di genere;
- l'adozione di misure disciplinari dure o inumane o non rispettose della dignità della persona e delle norme italiane, L 300/1970 e CCNL applicato.

La politica aziendale garantisce e tutela:

- la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e un ambiente di lavoro rispettoso delle norme in materia di salute e sicurezza;
- il diritto dei lavoratori a un orario di lavoro conforme alla norma vigente e al CCNL italiano che preveda opportuni riposi e la volontarietà dello straordinario;
- il diritto a ricevere una retribuzione dignitosa e sufficiente a soddisfare i bisogni primari della persona, rispettosa dei parametri dei CCNL applicati
- l'uguaglianza di genere
- comportamenti inclusivi e promuove attivamente l'inclusione, la fiducia e un senso di appartenenza;

La politica aziendale promuove una organizzazione inclusiva che favorisce il rispetto della D&I in ogni ambito e per questo:

- riconosce la diversità: valutando le persone in modo intrinseco, individualmente e come gruppi, apprezzando le diverse dimensioni della diversità e impegnandosi a proteggere e riconoscere caratteristiche demografiche e altre caratteristiche personali protette dalla legge;
- governa efficacemente: promuovendo l'impegno della dirigenza per la D&I attraverso l'uso di sistemi, politiche, processi, pratiche e operazioni di governance inclusivi;
- agisce in modo responsabile etico e socialmente responsabile: promuovendo un lavoro dignitoso per tutti;
- lavora in modo inclusivo: promuovendo un luogo di lavoro accessibile e rispettoso che favorisca l'inclusione e un senso di appartenenza;
- comunica in modo inclusivo: diffondendo opportune informazioni a dipendenti e stakeholder per favorire la diffusione di una cultura rispettosa di D&I sui luoghi di lavoro tra propri dipendenti e collaboratori nelle modalità più opportune per garantire la comprensione dei requisiti D&I alle persone che accedono e si relazionano con l'impresa;
- sostiene e difende la D&I: promuovendo attivamente relazioni con gli stakeholder inclusive.

Sertori si aspetta che tali valori e comportamenti siano condivisi da dipendenti e collaboratori in quanto è indispensabile che non rimangano meri enunciati ma vengano tradotti in condotte e comportamenti concreti ed adeguati.

Sondrio, 25 giugno 2024

SERTORI S.P.A.
L'Amministratore Delegato.