

LA POLITICA PER LA QUALITA', L'AMBIENTE, LA SICUREZZA DEI LAVORATORI E DEL PRODOTTO, FSC® (FSC-C155329), PARITA' DI GENERE

ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, BRC-Packaging, FSC (Forest Stewardship Council®), UNI/PDR 125:2022

La Rotocalco Mediterranea S.r.l., operante nel settore della stampa a rotocalco di imballaggi flessibili accoppiati, ha intrapreso da oltre 10 anni un percorso organizzativo teso al miglioramento continuo dei propri processi aziendali dal punto di vista della qualità, dell'impatto ambientale e della sicurezza dei lavoratori.

La strategia della Rotocalco Mediterranea S.r.l. è orientata verso il miglioramento della sua posizione nel mercato nazionale ed internazionale attraverso l'adeguamento agli standard di produzione e di garanzia igienica sia cogenti (normativa nazionale e comunitaria) che volontari.

In questa ottica la Direzione aziendale, nella persona del Dott. Vittorino Loreto, ha definito:

- il Sistema di Gestione Ambientale secondo i requisiti della UNI EN ISO 14001:2015;
- il Sistema di Gestione per la Qualità secondo la UNI EN ISO 9001:2015;
- il Sistema di Gestione per la sicurezza secondo la 45001:2018;
- Il Sistema di Gestione per la Sicurezza degli imballaggi secondo lo standard BRC-Packaging.
- Il Sistema di Gestione FSC® (FSC-C155329) (Forest Stewardship Council)
- Il Sistema di Gestione UNI/PDR 125:2022

La Direzione si propone come obiettivo principale quello di assicurare un elevato grado di competenza, continuità e qualità nelle proprie performance al fine di perseguire una politica che pone al centro delle proprie attività la soddisfazione del cliente, la salvaguardia ambientale, la sicurezza dei lavoratori e la sicurezza alimentare dei prodotti.

Per adempiere alla propria missione, la nostra Organizzazione intende:

- Ø Mantenere un Sistema di Gestione per la Qualità/Sicurezza/Ambiente e Sicurezza alimentare degli imballaggi quale strumento per realizzare gli obiettivi, rispettare gli impegni assunti, promuovere il miglioramento continuo dei processi aziendali, garantire il rispetto dei requisiti cogenti per i prodotti ed i servizi correlati;
- Ø Adottare un sistema integrato per tutte le fasi produttive di gestione del rischio, con una politica di gestione commisurata ai vari gradi di pericolosità;
- Ø Definire nell'ambito del contesto aziendale i rischi e le opportunità che l'azienda dovrà affrontare al fine di un miglioramento continuo.
- Ø Focalizzare ogni attività al fine di garantire il rispetto delle specifiche dei prodotti e delle specifiche dei propri clienti al fine di realizzare prodotti che soddisfano le loro attese (customer satisfaction);
- Ø Assicurare risorse Umane e finanziarie necessarie per l'efficace attuazione dei processi del sistema di gestione per la qualità e del programma di sicurezza del prodotto;
- Ø Monitorare le attività che influenzano tanto la qualità e la sicurezza igienica dei prodotti e servizi, quanto le prestazioni ambientali, raccogliendo ed analizzando i dati che permettono di definire ed attuare appropriate azioni preventive volte all'eliminazione delle cause di potenziali non conformità;
- Ø Rispettare le leggi ed i regolamenti cogenti in tema di Ambiente, Sicurezza sul Lavoro e Sicurezza Alimentare;
- Ø Fare ogni sforzo per eliminare o ridurre al minimo le emissioni di agenti inquinanti in atmosfera, la produzione di rifiuti ed il consumo di risorse energetiche;
- Ø Valutare nell'ambito dell'analisi Ambientale i potenziali rischi aziendali tramite la definizione degli aspetti ambientali;
- Ø Valutare gli aspetti ambientali delle attività svolte, dei prodotti utilizzati e dei servizi erogati ed adottare procedure di gestione atte a garantire la maggior protezione possibile per l'ambiente;
- Ø Fare attività di formazione e sensibilizzazione rivolta a tutti i dipendenti, per accrescerne la competenza ed il senso della posizione, nonché per incoraggiare ogni iniziativa atta alla protezione dell'ambiente/sicurezza alimentare;
- Ø Consolidare i rapporti con i partner tecnici al fine di assicurare ai clienti prodotti di maggior valore, sicuri, affidabili, di alto livello qualitativo a prezzi competitivi;

- Ø Fornire prodotti e servizi aderenti a tutti i requisiti imposti dalle disposizioni legislative vigenti in modo che sia garantita la sicurezza e la salute degli utilizzatori, con particolare riguardo per le disposizioni afferenti la sicurezza alimentare;
- Ø Diffondere nell'organizzazione cultura e metodologie appropriate in modo che chiunque vi lavori sia costantemente in grado di erogare il miglior servizio atteso dal cliente;
- Ø Assicurare un alto livello di soddisfazione di tutti i dipendenti attraverso la ricerca della massima lealtà e senso di responsabilità;
- Ø Mantenere sempre un livello di assoluta sicurezza sul lavoro dei lavoratori;
- Ø Implementare un sistema di controllo sulle performance aziendali al fine di aumentare la propria competitività nel settore della produzione di packaging industriale;
- Ø Aumentare il fatturato aziendale tramite acquisizione di nuovi clienti e investendo sull'acquisto di nuovi siti produttivi e macchinari tecnologicamente più' avanzati.

Nello svolgimento della propria missione Rotocalco Mediterranea si impegna:

- Ø Verso i clienti, a fornire prodotti e servizi rispondenti ai requisiti cogenti e di qualità elevata, a dimostrare trasparenza ed affidabilità, ad assicurare la qualità del prodotto a prezzi competitivi, attraverso l'analisi ed il contenimento dei costi;
- Ø Verso i fornitori, a favorire una proficua "alleanza" in modo da poter essere parte attiva nella definizione delle prestazioni e delle caratteristiche del prodotto ed a fornire il supporto necessario per la comprensione e definizione delle necessità del Cliente e dei requisiti cogenti pertinenti il prodotto;
- Ø Verso i dipendenti, a favorire lo spirito di iniziativa, incoraggiare la crescita professionale, assicurare rapporti professionali proficui e sereni, garantire un ambiente di lavoro sicuro nel quale tutti possano essere soddisfatti;
- Ø Verso i Soci, a favorire la crescita dell'Azienda, assicurando adeguata redditività e stabilità finanziaria, elementi imprescindibili per l'affermazione della Politica in esame.
- Ø Verso la comunità siracusana a non inquinare l'ambiente e offrire occupazione sul territorio.

PRINCIPI ETICI

La Rotocalco Mediterranea S.r.l., ha assimilato e fatto propri i seguenti principi:

- a. Rispetto delle direttive nazionali e comunitarie in materia di lavoro e sicurezza;
- b. Rifiuto del lavoro minorile;
- c. Azioni di controllo affinché non si verifichino azioni di coercizione e intimidazione tra il personale nonché episodi di razzismo nei riguardi dei dipendenti non italiani,
- d. Rispetto dell'associazionismo e della libertà di movimento previsti dal CCNL;
- e. Non porre condizioni discriminatorie di sesso, età, lingua, razza, religione e ideologia politica in fase di assunzione e durante il persistere del rapporto lavorativo,
- f. Promozione di un ambiente di lavoro sereno,
- g. Impegno a promuovere la crescita professionale e personale dei propri dipendenti tramite attività formativa accessibile a tutti in base alle proprie competenze e lingua;
- h. Attività di sensibilizzazione sui principi etici verso tutti i collaboratori dell'azienda.

FSC (Forest Stewardship Council)

La Direzione della ROTOCALCO MEDITERRANEA ha stabilito la presente politica, finalizzata all'applicazione dei requisiti degli schemi di riferimento FSC (Forest Stewardship Council) e dei relativi principi e criteri ai fini dell'utilizzo di materia prima che provenga da una gestione sostenibile da un punto di vista, ambientale, sociale ed economico.

Per questo si impegna:

- al rispetto della legislazione vigente in materia forestale;
- alla scelta di fornitori di materia prima/semilavorati che siano Certificati FSC;
- alla sensibilizzazione dei propri fornitori sulle tematiche relative alla gestione forestale sostenibile;
- alla formazione periodica dei propri dipendenti relativamente ai controlli da porre in essere al fine di garantire la rintracciabilità dei prodotti legnosi;
- a privilegiare l'approvvigionamento di prodotti legnosi provenienti da foreste gestite in maniera sostenibile, e comunque verificando che tali prodotti non provengano da: tagli effettuati illegalmente o da foreste ufficialmente dichiarate da autorità governative/ambientali come prossime a diventare strettamente protette dalla legge senza un apposito permesso di taglio rilasciato dalle stesse autorità governative/ambientali, da aree forestali ove i diritti civili o tradizionali delle popolazioni sono stati violati, da aree forestali caratterizzate da elevati valori di conservazione, piante modificate geneticamente, foreste naturali convertite in piantagioni o altri usi non forestali,

ROTOCALCO si impegna inoltre a rispettare i requisiti di CoC, sociali, di salute e di sicurezza definiti nello standard FSC e previsti dalle leggi nazionali, ovvero:

- 1. garantire la libertà di associazione dei lavoratori e i diritti per la contrattazione collettiva. Questi comprendono i contratti di lavoro che non impediscono ai lavoratori l'unione/partecipazione alle organizzazioni dei lavoratori e la contrattazione collettiva; accesso ai rappresentanti; procedure trasparenti per il licenziamento e la contrattazione con i rappresentanti dei lavoratori delle organizzazioni sindacali legalmente riconosciute;*
- 2. vietare l'utilizzo di lavoro forzato relativamente all'organizzazione;*
- 3. garantire l'età minima per l'assunzione dei dipendenti (18 anni);*
- 4. garantire la parità di lavoro che copre l'assunzione, la promozione, la divisione del lavoro e il licenziamento;*
- 5. garantire la salute e sicurezza sul lavoro, compresa la sua documentazione e reporting.*

Inoltre la Direzione si impegna nella sensibilizzazione del proprio personale, dei clienti e dei fornitori in merito alle tematiche relative alla gestione forestale responsabile.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

La nostra organizzazione, come ha stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

- Cultura e strategia*
- Governance*
- Processi HR*
- Opportunità*
- Equità remunerativa*
- Genitorialità*

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

L'organizzazione, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)*
- Gestione della carriera*
- Equità salariale*
- Genitorialità, cura*
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)*
- Prevenzione abusi e molestie*

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

POLITICHE

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;*
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;*
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;*

- *La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;*
- *I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata.*
- *La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;*
- *La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate;*

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- *L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere*
- *La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere*
- *I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere*
- *L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort*
- *La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere*
- *Considerando il passaggio di carriera legato al CdA, almeno 1/4 del nostro CdA deve essere rappresentato dal genere femminile*
- *Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere*
- *Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale*

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- *La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti*
- *La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff*
- *I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff*
- *A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità*

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- *La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento*
- *La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita*
- *Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge*
- *I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento*
- *L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a)*
- *Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive*

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

Ogni lavoratore può sporgere reclami in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, molestia, offesa o illegalità verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati e in contrasto con i principi di parità di genere. Il lavoratore può farsi promotore di reclami anche tramite il Comitato di Parità di Genere e/o l'Ente di Certificazione PdR125. Il reclamo può avere forma anonima. La Rotocalco Mediterranea S.r.l. garantisce la massima riservatezza sui fatti denunciati o evidenziati, nei limiti della libertà di indagine, inoltre si impegna ad indagare anche in caso di segnalazioni anonime. Le segnalazioni di reclamo avanzate da una o più parti interessate, aventi per oggetto temi inerenti al sistema di Parità di Genere, sono raccolte dal Comitato preposto. Inoltre, per garantire ai lavoratori e a tutte le parti interessate (stakeholders) una facile comunicazione di rilievi e suggerimenti in merito agli aspetti inerenti alla PdR 125, l'azienda ha istituito un sistema di inoltrare segnalazioni che potranno essere inviate alla seguente: segnalazioni@rotomed.com.

Il presente documento rappresenta le linee guida per il raggiungimento di obiettivi e traguardi per i quali la Rotocalco Mediterranea S.r.l. si impegna a porre in essere tutte le azioni economicamente sostenibili sempre nel rispetto dei suddetti principi.

07/02/2025

§ La Direzione

Rotocalco Mediterranea S.r.l.
Imballaggi Flessibili Accoppiati
Sede Legale e Stabilimento
Via Stentini, 14 - Zona Md. Ie - C.da Targia
93100 SIRACUSA - P.IVA: 01159380896