

Politica per la Responsabilità Sociale di

SNEM S.p.A.
VIA delle Bufalotta, 378
00139 - Roma

In un contesto economico, sempre più turbolento e imprevedibile, il rischio che l'impresa, sia essa piccola o grande, decida di competere sacrificando principi di giustizia e di uguaglianza, diritti acquisiti, normative sulla sicurezza, attuando comportamenti eticamente scorretti, ricorrendo al lavoro nero o minorile, è assai alto: è profonda convinzione di SNEM S.p.A., che i valori etici e l'etica d'impresa possano guidare uno sviluppo sostenibile, equo e soprattutto onesto.

La SNEM S.p.A. è un'azienda che opera su tutto il territorio nazionale, specializzata nel ramo bancario e finanziario spaziando dall'acquisizione ottica e digitalizzazione di documenti bancari ed esattoriali, alla progettazione e sviluppo di software gestionali realizzati per offrire un miglior servizio ai propri clienti.

La SNEM S.p.A. sostiene l'importanza dei valori d'etica d'impresa, per l'impatto che questa ha nel contesto sociale in cui è inserita, anche in un'ottica squisitamente interna, con l'obiettivo di sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile e di favorire una crescita professionale di tutti i dipendenti, nel rispetto delle leggi locali e sovranazionali e dei diritti umani.

E' volontà dell'organizzazione che i principi di responsabilità sociale SA 8000 siano seguiti da tutti gli organi societari e dai dipendenti, ad ogni livello.

L'azienda si impegna a conformarsi ai requisiti SA 8000 e a tutti gli altri sottoscritti in forma contrattuale, alle leggi vigenti. L'azienda si impegna altresì a rispettare e conformarsi ai seguenti documenti internazionali e relative interpretazioni: Convenzione delle Nazioni Unite per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le Donne, Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino, Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, Convenzioni ILO 1, 29, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 116, 131, 135, 138, 155, 159, 169, 177, 181, 182, 183, Raccomandazioni ILO 146, 164.

E' volontà dell'organizzazione che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura dei servizi oggetto della sua attività. A tale scopo, sia l'ambiente di lavoro interno, che la catena di fornitura devono garantire il proprio rispetto dei requisiti di seguito riportati.

CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI

Rispetto della dignità dei dipendenti e dei diritti a loro assicurati dalla legislazione.

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

LAVORO INFANTILE E MINORILE C138 E 182 ILO – R 146 ILO

L'organizzazione non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di lavoro infantile (No all'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo produttivo.)

SNEM S.p.A. non promuove l'impiego di persone di età inferiore a 18 anni, in quanto rispetta le leggi e crede che l'infanzia deve essere dedicata allo sviluppo e all'istruzione e che il lavoro può impedire al minore di diventare un adulto produttivo (lo distoglie dal frequentare la scuola o comunque non gli permette di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare.)

Nel caso in cui l'organizzazione dovesse trovare impiegati presso suoi fornitori lavoratori minori, si adopera, per quanto possibile, al fine di assicurare loro la possibilità di frequentare la scuola in modo tale che il tempo complessivo dedicato a scuola, lavoro e trasferimenti non superi le 10 ore al giorno.

SNEM S.p.A. indagherà sulle circostanze e sulla situazione familiare dei minori lavoratori, al fine di assicurare, unitamente al fornitore, soluzioni volte a garantire alla famiglia un'esistenza dignitosa.

Il Rappresentante della Direzione SA 8000 di SNEM S.p.A. è incaricato di informare la Direzione e di intraprendere adeguate azioni al fine di ottemperare a quanto sopra esposto.

L'impiego di lavoratori minori non deve comunque rappresentare un mezzo di sfruttamento economico: né SNEM S.p.A., né alcuna azienda fornitrice deve esporli a rischi relativi alla loro salute e sicurezza, né attentare al loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale. SNEM S.p.A. promuove il proprio impegno contro ogni forma di sfruttamento del lavoro infantile, e a favore di una maggior tutela dei giovani lavoratori.

LAVORO COATTO C29 – C105 ILO

*L'organizzazione non deve ricorrere né sostenere l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato.
(ILO c 29)*

(NO all'impiego di lavoro forzato o coatto)

E' proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni o coercizioni.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI C155 – R164 ILO

Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro

Al fine di vigilare sul rispetto delle disposizioni legislative vigenti, e sorvegliare l'applicazione di tutte le misure di prevenzione e protezione in materia di sicurezza, l'organizzazione ha costituito un Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in modo da intercettare eventuali difformità o carenze rispetto agli adempimenti necessari.

L'organizzazione mette 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.

La Direzione ha nominato un RSPP (Rappresentante del Servizio di Prevenzione e Protezione) che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi e l'attuazione dei requisiti stabiliti dal D.lgs 81/08 e successivi aggiornamenti.

I lavoratori hanno nominato un RLS (Rappresentante della Salute e Sicurezza dei lavoratori), che ha il compito di rappresentare i lavoratori in tema di Salute e Sicurezza e di presidiare sui rischi potenziali e reali nell'ambiente di lavoro.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA C87 – C98 ILO

Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva.

L'organizzazione deve rispettare questo diritto e deve informare efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a propria scelta e che il loro comportamento non avrà conseguenze negative o provocherà ritorsioni da parte dell'organizzazione.

In Snem è presente un'organizzazione sindacale che tramite RSU rappresenta i lavoratori e viene periodicamente rinnovata la sua carica con le elezioni. Gli spazi aziendali vengono messi a disposizione, nei tempi richiesti da RSU, al fine di dar luogo ad assemblee sindacali.

I rappresentanti sindacali non sono discriminati e viene promossa la contrattazione collettiva.

ORARIO DI LAVORO E SALARIO

Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto.

L'organizzazione garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, impegnandosi al fine di assicurare che sia più che sufficiente per una vita dignitosa del dipendente e della sua 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.

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.

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.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

Monitoraggio e miglioramento continuo

SNEM si impegna a:

- Definire ed aggiornare continuativamente la presente "Politica di Responsabilità Sociale" e applicare tutti i requisiti della norma SA8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali attinenti;
- Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuo;
- Documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso registrazioni appropriate e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;
- Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA8000;
- Nominare un rappresentante della direzione e favorire l'elezione di un rappresentante dei lavoratori per la SA 8000;
- Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
- Coinvolgere i lavoratori nell'indagine di proposte che possano favorire il clima organizzativo e il benessere durante la permanenza in ambiente di lavoro;
- Pianificare e 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 dell'organizzazione, la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:



- Esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica;
- Riunioni tra Direzione Aziendale e Responsabile dei Lavoratori per la SA 8000;
- Formazione al personale.

Si ritiene 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 incremento qualitativo.

La Direzione promuove e si impegna al miglioramento sistematico in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative: in sede di Riesame della Direzione, unitamente agli obiettivi per la qualità, vengono definiti e obiettivi di miglioramento delle prestazioni sociali, esplicitati tramite indicatori misurabili qualitativamente e, se possibile, quantitativamente e diffusi in assemblee con gli addetti ed attraverso affissione nelle bacheche del personale, tramite rete interna.

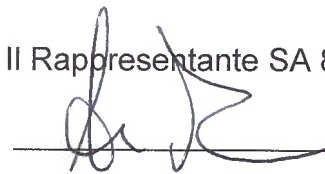
La presente Politica di Responsabilità Sociale è resa disponibile ai dipendenti, soci, amministratori ed è consultabile sia in luoghi accessibili a tutti che sulla rete aziendale. A Clienti, Fornitori, e altre Parti Interessate è accessibile tramite internet sul sito aziendale, in aggiunta viene divulgata sul territorio alla Parti Interessate a cura del Rappresentante della Direzione SA 8000.

Riesaminata il 27.02.2023

Il Rappresentante della Direzione – SA 8000



Il Rappresentante SA 8000 lavoratori



Il Presidente del Consiglio di Gestione di SNEM spa