

| | | | |
|---------------------|--|--------------------|--------------------|
| CSC | Allegato 1 POLITICA SISTEMA DI GESTIONE ETICO SOCIALE | Edizione 00 | pag. 1 di 2 |
| Revisione 11 | Aggiornamento 2023 | 31/10/23 | |
| Revisione 12 | Aggiornamento 2024 | 05/11/24 | |
| Revisione 13 | Aggiornamento 2025 | 22-10-25 | |

La nuova Presidente conferma pienamente l'impegno a perseguire la propria Politica Aziendale attraverso l'attuazione ed il miglioramento continuo del Sistema di Gestione Aziendale integrato in accordo ai requisiti delle norme UNI EN ISO 9001:2015, SA8000: 2014 e del D.Lgs. 81/2008, consapevole che una corretta adozione del sistema possa aiutare anche in questo difficile momento socio-economico.

Il CdA ed la Presidente di CSC, pur perseverando l'attuale difficile realtà economica e politica sia del paese che interna alla cooperativa, si impegnano sempre e comunque non solo a rispettare tutti gli obblighi di legge verso i soci e i dipendenti, ma, attraverso anche la Legacoop provinciale, ad adoperarsi per assicurare le migliori condizioni possibili sul mercato nel rispetto anche della norma SA8000: in tal senso è confermata l'importanza di sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile e di favorire la crescita professionale di tutti i lavoratori, nel rispetto di tutte le leggi locali, nazionali e internazionali (ILO) e dei diritti umani (ONU), anche nei confronti di tutte le parti interessate.

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori, Il CdA ed la Presidente hanno messo in atto le seguenti iniziative:

- **Confermare per il triennio 2023-2026 la certificazione secondo la norma SA 8000: 2014**
- Proseguire le riunioni della Direzione Aziendale e del Social Performance Team (possibilmente semestralmente ma almeno annualmente o in occasione di situazioni ritenute critiche o se richiesto dal sindacato) e la sensibilizzazione periodica delle risorse umane;
- Confermare l'attuale nuovo assetto organizzativo in termini di risorse umane e tecnologiche, contratto ed orari di lavoro senza dover ricorrere agli ammortizzatori sociali
- Consolidare con il proprio fornitore di riferimento (cooperativa sociale) la collaborazione sia per le lavorazioni di CSC, sia per quelle di eventuali altri partner, considerato che sono mantenute "internamente" le lavorazioni di cui CSC è produttore (es. prodotti a marchio) ed "esternalizzate" quelle manuali e più semplici a minor valore aggiunto
- Fornire a potenziali clienti servizi di logistica con relativi spazi dedicati sia con l'impiego di personale CSC che di cooperative sociali
- Esporre in visione una copia della presente Politica a tutte le risorse umane

CSC intende, infine, dare rilievo al ruolo delle proprie risorse umane, affidando ad esse il compito di attuare un continuo miglioramento qualitativo nei propri obiettivi e di proporre strumenti ed idee per il perseguimento di tale incremento qualitativo.

È volontà e impegno della CSC che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i fornitori nazionali ed internazionali coinvolti nella catena di fornitura dei prodotti oggetto della sua attività.

A tale scopo CSC si impegna affinché nell'ambiente di lavoro interno e nella catena di fornitura sia garantito il rispetto dei seguenti requisiti:

- **CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI:** rispetto della libertà e della dignità dei lavoratori e soci;
- 1. **LAVORO INFANTILE E MINORILE:** è vietato l'impiego di lavoro infantile e permesso quello minorile ai sensi di legge e della propria procedura interna;
- 2. **LAVORO FORZATO E OBBLIGATO:** è vietato l'impiego di lavoro forzato e obbligato; è proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni;
- 3. **SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI:** è garantito il diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro. CSC mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione di tutti i rischi e ad un programma di formazione adeguato e periodicamente aggiornato. CSC ha definito e testato procedure per la

| | | | |
|---------------------|--|--------------------|--------------------|
| CSC | Allegato 1 POLITICA SISTEMA DI GESTIONE ETICO SOCIALE | Edizione 00 | pag. 2 di 2 |
| Revisione 11 | Aggiornamento 2023 | 31/10/23 | |
| Revisione 12 | Aggiornamento 2024 | 05/11/24 | |
| Revisione 13 | Aggiornamento 2025 | 22-10-25 | |

gestione dei casi di emergenza che possano verificarsi. CSC ha nominato il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) ed è stato eletto il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), nonché il Medico Competente (MC);

4. **LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA:** rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva;
5. **DISCRIMINAZIONE:** è vietata ogni forma di discriminazione e il suo sostegno in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione;
6. **PROCEDURE DISCIPLINARI:** CSC garantisce di trattare il personale con dignità e rispetto. CSC non sostiene o tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale e non permette trattamenti severi o inumani.
7. **ORARIO DI LAVORO E SALARIO:** si garantisce il diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto; CSC garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione e dal contratto vigente. L'orario di lavoro non deve superare quello previsto dai contratti di lavoro e dagli accordi con le organizzazioni sindacali.
8. **PARITA' DI SALARIO:** è garantito 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. È vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o su ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione
9. **SISTEMA DI GESTIONE ETICO SOCIALE:** in tema di Monitoraggio e miglioramento continuo CSC si impegna a:
 - Aggiornare costantemente la presente Politica e applicare tutti i requisiti della norma SA 8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali e rispettare gli strumenti internazionali previsti nella Norma SA 8000;
 - Garantire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità delle proprie risorse umane nel proprio sistema di gestione etico sociale in conformità alla norma SA 8000 e in riferimento alla attuale struttura organizzativa;
 - Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive, se necessarie, a seguito dell'individuazione di non conformità e azioni preventive nell'ottica del miglioramento continuo;
 - Assicurare che il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA 8000;
 - Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;

San Cesario sul Panaro, 22 ottobre 2025

La Presidente

 Bellini Irene