

|                                                                                   |                                                    |        |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------|------------|
|  | <b>POLITICA<br/>DI RESPONSABILITA'<br/>SOCIALE</b> | PRS 01 | Pg. 1 di 5 |
|                                                                                   |                                                    | REV. 1 | 05/05/2020 |

# **POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE**

|                  |                             |                |                   |                                                                                       |             |
|------------------|-----------------------------|----------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
|                  |                             |                |                   |  |             |
| 1                | Aggiornamento               | RGQ            | DC + DT           | DIREZIONE                                                                             | 05/05/20    |
| 0                | Prima emissione             | RGQ            | DC + DT           | DIREZIONE                                                                             | 30/04/20    |
| <b>Revisione</b> | <b>Descrizione modifica</b> | <b>Redatta</b> | <b>Verificata</b> | <b>Approvata</b>                                                                      | <b>Data</b> |

Il presente documento è di proprietà della Ditta ICOS di Leonelli Marino Spa e non può essere riprodotto,  
usato impropriamente o reso noto a terzi senza autorizzazione scritta della Direzione

## INDICE

|                                                            |          |
|------------------------------------------------------------|----------|
| <b>PREMESSA .....</b>                                      | <b>3</b> |
| <b>I. INTRODUZIONE .....</b>                               | <b>3</b> |
| <b>II. ELEMENTI NORMATIVI E LORO INTERPRETAZIONE .....</b> | <b>3</b> |
| <b>III. DEFINIZIOE / GLOSSARIO .....</b>                   | <b>4</b> |
| <b>IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SACIALE .....</b>      | <b>5</b> |

## PREMESSA

La I.C.O.S. di Leonelli Marino SpA (di seguito ICOS SpA) ha adottato in data 01 / 04 / 2019 il proprio Codice Etico, pubblicato sul sito [www.icoslavorazione.lamiere.com](http://www.icoslavorazione.lamiere.com) come diffuso all'interno ed all'esterno, ai propri Stakeholders. I principi fondamentali assunti come impegno da ICOS SpA tramite il codice Etico e identicamente con l'adozione di altri fondamentali atti d'obbligo, quali la Politica di Sostenibilità della società e la Politica Ambientale della stessa (cfr. Politica della Sostenibilità e Politica Ambientale) fanno sistema tra loro per garantire che l'operatività dell'Azienda ICOS SpA e l'agire delle persone che la rappresentano vadano in un'unica, concertata direzione, che è riassunta negli atti adottati.

Sotto il profilo attuativo degli impegni assunti, affinché essi non restino meri enunciati di principio, ICOS SpA ha adottato altresì un Codice di Condotta dei fornitori, richiamando la propria catena di fornitura ad adeguarsi a identici e corrispondenti principi e valori reputazionali. Sulla base, infine, delle regole stabilite con il Protocollo dell'approvvigionamento, la Società ha stabilito dei paradigmi di evidenza e trasparenza nelle proprie scelte, oltreché di documentabilità delle stesse, affinché sia chiaro che alle regole debbano corrispondere dei fatti effettivi, nella quotidianità operativa, e che essa sceglie i propri fornitori sulla base di requisiti e caratteristiche coincidenti con i principi riversati nella propria Politica aziendale, sotto i diversi profili suindicati.

Il Codice Etico, e con esso gli ulteriori importanti atti richiamati, si basano o fanno riferimento, a seconda della propria finalità, alla Dichiarazione Universale dei diritti umani, alle convenzioni dell'ILO, alle norme internazionali sui diritti umani ed alle leggi nazionali del lavoro.

Con il presente documento, più in particolare, ICOS intende affermare ed approfondire i principi fondanti la propria Politica di Responsabilità Sociale ed i relativi requisiti, ad ulteriore sviluppo e coerentemente con quanto già assunto dalla Società a partire dal Codice Etico ed al fine di uniformarvi la propria gestione rendendola conforme.

## I. INTRODUZIONE

La **Politica di Responsabilità Sociale** di ICOS SpA rispetta e si basa sulla Dichiarazione Universale dei diritti umani, su documenti ILO e sulle altre norme internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro, nonché sulle leggi nazionali, per valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella propria sfera di controllo ivi includendo il personale impiegato nonché i propri fornitori, sub-fornitori e tutti i terzi in generale.

## II. ELEMENTI NORMATIVI E LORO INTERPRETAZIONE

La Società rispetta le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali ha scelto di aderire, nonché il proprio Codice Etico e la presente Politica di Responsabilità Sociale.

Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali ICOS SpA aderisce riguardano lo stesso tema, essa applica la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori.

I.C.O.S. specificamente rispetta i principi dei seguenti strumenti internazionali:

Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)  
Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)  
Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)  
Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)  
Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)  
Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)  
Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)  
Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)  
Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)  
Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)  
Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)  
Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali) Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)  
Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)  
Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)

Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)  
 Codice di condotta dell'ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro  
 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  
 Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani

### III. DEFINIZIONE / GLOSSARIO

1. **Deve:** nel presente documento il termine "deve" indica un obbligo.
2. **Può:** nel presente documento il termine "può" indica un permesso.
3. **Bambino:** qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscono un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata.
4. **Lavoro infantile:** qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella/e specificata/e nella definizione di bambino sopra riportata, eccetto quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.
5. **Contratto Collettivo:** un contratto che specifica i termini e le condizioni di lavoro, negoziato tra una organizzazione (ad esempio un datore di lavoro o un gruppo di datori di lavoro) e una o più organizzazioni dei lavoratori.
6. **Azione Correttiva:** un'azione atta ad eliminare la/e causa/e alla radice di una Non Conformità e/o violazione individuata per prevenire il ripetersi della N.C.
7. **Azione Preventiva:** un'azione atta ad eliminare la/e causa/e alla radice di una N.C. potenziale per prevenire il verificarsi di una N.C.
8. **Lavoro Forzato o Obbligatorio:** ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o è richiesto come forma di pagamento di un debito.
9. **Lavoratore a Domicilio:** una persona che ha un contratto con la Società o con un suo fornitore o subfornitore ma che non lavora presso i loro locali.
10. **Tratta gli Esseri Umani:** il reclutamento, il trasferimento, l'alloggio o l'accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggio, o altre forme di coercizione a scopo di sfruttamento.
11. **Parti Interessate:** individuo o gruppo interessato, o che subisce l'influenza, alle performance sociali e/o attività dell'organizzazione.
12. **Salario Dignitoso:** la retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore di un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia.  
Gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario, e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.
13. **Non Conformità:** non soddisfacimento di un requisito.
14. **Organizzazione:** qualsiasi Ente, a scopo di lucro o meno, incluso tutto il personale impiegato dallo stesso. Per esempio le organizzazioni includono imprese, società, aziende agricole, cooperative, ONG, istituzioni governative, enti del terzo settore, associazioni e fondazioni, salvo altre.
15. **Personale:** tutti gli individui dipendenti da una organizzazione o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati ai direttori, dirigenti, manager, supervisori, impiegati e lavoratori con qualsiasi forma di contratto come guardie di sicurezza, addetti mensa, addetti ai dormitori e alle pulizie, ecc.
16. **Lavoratore:** tutti gli individui dipendenti da una organizzazione o con altro tipo di rapporto contrattuale.
17. **Agenzia per impiego privata:** qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisce / somministra uno o più dei seguenti servizi a mercato:
  - incontro tra domanda e offerta di lavoro, senza che l'agenzia diventi una parte del rapporto che ne potrà scaturire
  - impiego di lavoratori con la finalità di renderli disponibili a una terza parte, che assegna loro delle mansioni e ne supervisiona l'esecuzione

18. **Azioni di rimedio per lavoro infantile:** ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato.
19. **Valutazione del Rischio:** un processo per identificare le politiche e le prassi di una organizzazione inerenti la salute, la sicurezza e le politiche del lavoro, e attribuire una priorità ai rischi associati.
20. **Rappresentante/i dei lavoratori per la Responsabilità Sociale:** uno o più rappresentanti liberamente eletto/i dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il rappresentante della Direzione e con il management su tematiche relative alla responsabilità sociale.  
Nei siti sindacalizzati il/i rappresentante/i deve/devono essere membro/i del/i sindacato/i riconosciuto/i se questo/i sceglie/scelgono di ricoprire tale ruolo.  
Nel caso in cui il/i sindacato/i non individui/individuano un rappresentante o l'organizzazione non sia Sindacalizzata, i lavoratori possono a tale scopo eleggere liberamente il/i proprio/i rappresentante/i.
21. **Performance Sociale:** il raggiungimento da parte di una organizzazione, attraverso il miglioramento continuo, della piena e sostenibile conformità ai principi della responsabilità sociale.
22. **Coinvolgimento delle parti interessate:** la partecipazione delle parti interessate, incluse ma non limitate alla Organizzazione, ai sindacati, ai lavoratori, alle organizzazioni dei lavoratori, ai fornitori, agli appaltatori, ai compratori, ai consumatori, agli investitori, alle ONG, ai media ed ai rappresentanti dei governi locali e nazionali.
23. **Fornitore / Subappaltatore:** qualunque ente o individuo/i nella catena di fornitura che fornisce direttamente alla organizzazione beni o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione dei beni e servizi della organizzazione.
24. **Sub-fornitore:** qualunque ente o individuo/i nella catena di fornitura che rifornisce il fornitore di beni o servizi Integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione di beni o servizi della organizzazione o di un suo fornitore.
25. **Organizzazione dei Lavoratori:** una organizzazione autonoma e volontaria di lavoratori organizzata allo scopo di promuovere e difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori.
26. **Giovane Lavoratore:** qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia ancora compiuto i 18 anni.

#### IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE

##### 1) Lavoro Infantile

- 1.1) La Società ICOS SpA non ricorre né da sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, come sopra definito, e fino al compimento avvenuto, da parte dei giovani lavoratori, della scuola dell'obbligo.  
ICOS SpA attiva e si rende partecipe di progetti inerenti all'alternanza scuola/lavoro e tirocinio formativo nel rispetto delle Norme che regolano tale attività.  
Anche in tal caso la Società si astiene dall'espore i giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo.

##### 2) Lavoro Forzato o Obbligatorio

- 2.1) la Società non ricorre né da sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligatorio, incluso il lavoro nelle prigioni, come definito dalla Convenzione ILO 29, non trattiene documenti d'identità in originale e non richiede al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro.
- 2.2) Ne ICOS SpA ne alcun altro ente che somministri manodopera alla Società trattiene una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per la Società stessa.
- 2.3) ICOS SpA assicura che non ci saranno commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori.
- 2.4) Il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard, ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro.
- 2.5) Ne la Società, ne alcun altro ente che somministri manodopera all'organizzazione, ricorre o da sostegno alla tratta di esseri umani.

### 3) Salute e Sicurezza

- 3.1) la Società garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adotta misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro.  
A tal fine ICOS SpA riduce o elimina, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, tenendo presenti lo stato delle conoscenze prevalenti del settore ed ogni specifico rischio, come enunciato nella Politica di sicurezza sul Lavoro della Società e nel Codice Etico della stessa.
- 3.2) la Società valuta tutti i rischi del luogo di lavoro per le lavoratrici puerpere, in gravidanza o in allattamento, compresi quelli legati alla loro mansione lavorativa, al fine di garantire che siano prese tutte le misure ragionevoli per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza.
- 3.3 ICOS SpA in ogni caso, come da Politica della Sicurezza Aziendale, applica rigorosamente le Norme di cui al T.U.D.Lvo 81/08 e s.m.i., garantendo la partecipazione dei lavoratori tramite il RLS nominato nonché del RSPP e del medico competente, le riunioni periodiche ex art. 35 T.U. citato di cui è redatto verbale e l'aggiornamento costante del DVR cui la Società dà piena attuazione.
- 3.4) ICOS SpA garantisce la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro per tutto il personale, anche ove assegnato a nuove mansioni, nonché in caso di incidenti e quando i cambiamenti tecnologici o l'introduzione di nuovi macchinari presentino nuovi rischi per la salute e la sicurezza del personale
- 3.5) per quanto riguarda gli infortuni sul lavoro, la Società adempie agli obblighi di cui al T.U. citato, tenendo aggiornato il prescritto registro degli infortuni e migliorando le proprie procedure per individuare, prevenire, ridurre, eliminare o in ultima analisi fronteggiare i potenziali rischi per la salute e la sicurezza del personale.

### 4) Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

- 4.1) tutto il personale di ICOS SpA ha il diritto, ai sensi dell'art. 39 Cost. e della L. 300/70 statuto dei lavoratori nonché del vigente CCNL industria metalmeccanica che la Società applica, di formare, partecipare a sindacati di propria scelta, mediante il rilascio di apposita delega sindacale comunicata alla Società come datore di lavoro e di contrattare collettivamente con la Società attraverso la consultazione delle RSU.
- 4.2) la Società garantisce che i membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori e il personale impiegato Nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membri del sindacato, o rappresentanti dei lavoratori, o essere impegnati nell'organizzare i lavoratori, e deve garantire che tali rappresentanti possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

### 5) Discriminazione

- 5.1) ICOS SpA non fa ricorso né da sostegno al alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra considerazione che potrebbe dare luogo a discriminazione.
- 5.2) la Società non interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.
- 5.3) la Società non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio, e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e in tutti i luoghi eventualmente messi a disposizione dei lavoratori.

### 6) Pratiche disciplinari

- 6.1) qualora la Società proceda disciplinarmente nei confronti di un lavoratore, essa rispetta in ogni caso lo Statuto dei lavoratori di cui alla L. N. 300/70 ed il contratto di lavoro, nonché le Norme inerenti alla sfera personale, la dignità e l'organizzazione deve trattare tutto il personale con dignità e rispetto.  
~~Non deve utilizzare o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale; non sono ammessi trattamenti duri o inumani.~~

## **7) Orario di Lavoro**

- 7.1) ICOS SpA rispetta le leggi vigenti, la contrattazione collettiva e i contratti individuali in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche.  
La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, è quella stabilita dalla legge, e non deve comunque eccedere le 40 ore.
- 7.2) il personale riceve almeno un giorno libero dopo sei giorni consecutivi di lavoro
- 7.3) tutto il lavoro straordinario è volontario, eccetto per quanto previsto nel successivo punto 7.4, e per accordo Aziendale con CCNL/ RSU non supera le 250 ore/anno, ne viene richiesto regolarmente.
- 7.4) si considera lo straordinario necessario quando è per rispondere ad una domanda di mercato nel breve periodo salvo quanto sopra disposto.

## **8) Retribuzione**

- 8.1) la Società rispetta il diritto del personale ad un salario dignitoso e garantisce che la retribuzione pagata Per una settimana lavorativa normale, straordinari esclusi, corrisponda sempre almeno agli standard Legali o agli standard minimi di settore, ai contratti collettivi ed individuali.
- 8.2) ICOS SpA non applica trattenute sul salario tranne per motivi disciplinari previsti dal CCNL applicabile
- 8.3) la Società garantisce che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga.  
Inoltre garantisce che i salari e le indennità siano corrisposti in conformità alla legge e in modo comodo per i lavoratori, ma in nessuna circostanza ritardati o limitati con metodi quali voucher, coupon o pagherò cambiari.
- 8.4) la Società non utilizza né simula accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine non consentiti dalla legge vigente e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi volti a evirare l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla legislazione e dalle normative applicabili in materia di lavoro e sicurezza sociale.

## **9) Sistema di Gestione**

### **9.1) Politiche, Procedure e Registrazioni**

- 9.1.1) la direzione Aziendale definisce la presente Politica scritta di Responsabilità Sociale, che la impegna ad essere conforme con le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti sottoscritti.
- 9.1.2) la presente Politica di Responsabilità Sociale di ICOS SpA viene diffusa e portata a conoscenza di terzi, lavoratori ed altri, e con essa le sue successive revisioni e implementazioni, via via che la Società conduca il Riesame di Direzione previsto dalla ISO 9001:2015 che essa applica e per cui è Certificata, nell'ottica del miglioramento continuo.

### **9.2) Coinvolgimento interno e Comunicazione**

- 9.2.1) la Società si preoccupa che il personale abbia conoscenza della propria Politica di Responsabilità Sociale e stabilisce una procedura scritta per i reclami che è confidenziale, imparziale, non ritorsiva e accessibile e disponibile al personale e alle parti sociali interessate affinché essi possano fare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o NC alla presente Politica come adottata
- 9.2.2) nel caso sia necessario indagare, gestire e comunicare i risultati di verifiche su reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o le NC alla presente Politica i risultati vengono resi pienamente disponibili al personale e, su richiesta, alle parti interessate.
- 9.2.3) la Società non applica azioni disciplinari, licenzia o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla presente Politica o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.

### **9.3) Verifica esterna e Coinvolgimento delle parti interessate**

- 9.3.1) nel caso di Audit con o senza preavviso, svolti a verificare la Conformità ai requisiti della presente Politica, ICOS SpA coopera pienamente con gli Auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascun problema emerso.

### **9.4) Formazione e Sviluppo delle capacità**

- 9.4.1) ICOS SpA attua un piano di formazione per tutto il personale, per un'efficace applicazione della presente Politica in base ai risultati delle valutazioni dei rischi.  
Essa valuta periodicamente l'efficacia delle attività formative svolte e mantiene registrazioni sia sulla loro tipologia sia sulla frequenza.

### **9.5) Gestione dei fornitori e degli Appaltatori**

- 9.5.1 ICOS SpA applica la necessaria diligenza per verificare la conformità ai propri principi di responsabilità sociale dei propri fornitori, agenzie private per l'impiego e sub-fornitori.  
Lo stesso approccio viene applicato quando si selezionano nuovi fornitori, subappaltatori, agenzie private per l'impiego e sub-fornitori.  
Le attività minime che essa intraprende per soddisfare tale requisito, e di cui deve essere tenuta registrazione, comprendono:  
\_ la comunicazione efficace della propria Politica di Sostenibilità e di responsabilità Sociale ai fornitori, subappaltatori, agenzie private per l'impiego e sub-fornitori, oltreché del relativo Codice di Condotta e del Codice Etico adottati dalla Società