



STEMIN
RECYCLING IS BETTER

**MANUALE E
BILANCIO SOCIALE
ED ETICO**

Rev. 02 del 21/11/2023

Sommario

PREMESSA	3
1. SCOPO E REQUISITI ASI	4
2. PARTI INTERESSATE COINVOLTE	4
3. SELEZIONE e VALUTAZIONE DEI FORNITORI	5
4. RIFERIMENTI NORMATIVI	7
5. DIRITTI UMANI E DUE DILIGENCE	11
(Rif. punto 9.1 ASI VS3-Human Rights Due Diligence).....	11
6. DIVERSITA' DI GENERE ed EMANCIPAZIONE DELLE DONNE	13
7. POPOLAZIONI INDIGENE	14
8. CONSENSO LIBERO, PREVIO ED INFORMATO DELLE POPOLAZIONI INDIGENE	15
9. PATRIMONIO SACRO E CULTURALE DELLE POPOLAZIONI INDIGENE	15
10. RIASSETTO E RICOLLOCAMENTO	16
11. AFFECTED POPULATIONS AND ORGANISATIONS	16
12. ZONE DI CONFLITTO AD ALTO RISCHIO	17
13. MODERN SLAVERY ACT: LE FORMA DI SCHIAVITU' MODERNA	17
14. LAVORO MINORILE	19
14.1 Definizioni	19
14.2 Descrizione e modalità operative	19
14.3 Destinatari	20
14.4 Azioni di rimedio (Due Diligence)	20
15. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	21
16. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	22
17. CONDIZIONI DI LAVORO GIUSTE E FAVOREVOLI	23
18. L'IMPORTANZA DELLA SALUTE E SICUREZZA NELL'AMBIENTE DI LAVORO	23

Allegato 1: Mappatura di filiera, Identificazione aree di rischio e valutazione dei fornitori

Allegato 2: Indicatori di performance

Allegato 3: Programma strategico per l'equità di genere e empowerment delle donne

Allegato 4: Analisi del contesto

PREMESSA

Stemin S.p.A., azienda appartenente al Gruppo Industriale FECS, è una realtà di livello internazionale operante nel settore metallurgico e leader europeo per recupero, trattamento, commercializzazione di rottami metallici a norma UNI e produzione di leghe in alluminio secondario. In particolare, l'alluminio è il vero core business aziendale per cui Stemin S.p.A. gestisce tutto il processo di lavorazione: dal recupero e rivalorizzazione degli scarti alla produzione e commercializzazione di semilavorati (lingotti di alluminio secondario), raggiungendo una quota di trattamento di circa il 18% di tutto l'alluminio secondario da recupero circolante in Italia.

Stemin S.p.A. è tra i principali operatori del Consorzio CONAI (Consorzio Nazionale Imballaggi) per i consorzi di filiera RICREA per il settore acciaio e CIAL per il settore dell'alluminio.

STEMIN S.p.A. è così composta:

STEMIN 67 Via Guglielmo Marconi, 67 - 24040 Comun Nuovo (BG) – sede legale

STEMIN 41 Via Guglielmo Marconi, 41 - 24040 Comun Nuovo (BG) – ex Coala Srl

STEMIN K4 Via Kennedy, 4/a - 24040 Ciserano (BG) – ex IMT ITALIA

STEMIN 67: La sede operativa Stemin 67 si occupa prevalentemente del trattamento (selezione e recupero) di materiali metallici (rifiuti-rottami). Selezione e recupero dei rottami metallici avvengono attraverso la combinazione di attività di frantumazione, selezione automatica e cernita, compattazione volumetrica, etc. che possono essere così riassunte: Linee di trattamento per la selezione, la frantumazione, la cernita ed il recupero di metalli ferrosi e non ferrosi, derivanti da rottami metallici in genere; Linea di trattamento per adeguamento volumetrico per rottami ferrosi e non ferrosi. La prima tipologia di trattamento (selezione, frantumazione, cernita, etc.) corrisponde a circa il 95% della produzione totale della Sede.

STEMIN 41: La sede operativa della Stemin 41 opera principalmente nel settore del recupero di rottami metallici di alluminio per la produzione di prodotti (pani, lingotti, ecc.) di fusione; la produzione è stata avviata nell'estate del 2016 (come Coala Srl).

STEMIN K4: Stemin 4k (ex IMT ITALIA) si occupa della commercializzazione di lingotti in alluminio secondario prodotti partendo da rottami di alluminio recuperati e rivalorizzati verticalmente all'interno dello stesso Gruppo FECS. I laboratori al proprio interno certificano la qualità, la tracciabilità e le singole caratteristiche meccaniche.

Si aggiunge al campo di applicazione di questo manuale, Radiatori 2000 in qualità di outsourcing. Radiatori 2000 Spa è parte del Gruppo Industriale FECS, nasce nel 2000 per trovare la chiusura del cerchio per l'impiego dell'alluminio recuperato da Stemin S.p.A. L'alluminio riqualificato prende vita nei radiatori prodotti nell'azienda con Sede a Ciserano (BG) e la nuova realtà diventa, in poco tempo, leader nel mercato di forniture di sistemi di riscaldamento domestico grazie al vantaggio competitivo derivante dal completo controllo interno dell'intero ciclo produttivo della materia prima. Seconda e vincente intuizione imprenditoriale è la rivoluzione del processo produttivo del settore: per la prima volta si producono radiatori pressofusi fondendo direttamente rottami metallici riqualificati internamente da rifiuto e non semilavorati. Nel 2011 nel sito di Ciserano, viene realizzata una nuova divisione per la produzione di semilavorati in alluminio nella quale vengono prodotte 30.000 Tonnellate di lingotti in alluminio secondario partendo dal materiale recuperato dall'azienda madre Stemin S.p.A.

1. SCOPO E REQUISITI ASI

Il settore dell'alluminio ha registrato una forte crescita negli ultimi anni, sia a livello globale che a livello nazionale, con l'Italia che occupa una delle prime posizioni a livello Europeo nella produzione di tale metallo. Considerando le potenziali criticità del settore, alcuni operatori hanno avvertito la necessità di promuovere uno standard di rilevanza internazionale a tutela dei diritti umani e dell'ambiente nell'intera filiera: nel 2012 nasce così ASI, Aluminium Stewardship Initiative, con l'obiettivo di assicurare che i principi di sostenibilità vengano rispettati nel aziende che operano nel settore.

L'ASI Performance Standard definisce principi e criteri ambientali, sociali e di governance, con l'obiettivo di affrontare il tema della sostenibilità nella filiera dell'alluminio.

Riconosciuta a livello mondiale, la certificazione ASI stabilisce 59 criteri nell'ambito dei 3 pilastri della sostenibilità sopracitati, affrontando temi chiave come la biodiversità, la tutela dei diritti umani e dei lavoratori e le emissioni di gas a effetto serra.

Ad Ottobre 2022, l'azienda ha acquisito la certificazione ASI in versione 2. In questi mesi l'organizzazione sta implementando la propria documentazione con l'obiettivo di raggiungere la certificazione ASI in versione 2 entro la fine di Ottobre 2023.

2. PARTI INTERESSATE COINVOLTE

PARTI INTERESSATE INTERNE:

- Proprietà
- Lavoratori e Responsabili di area
- RLS e RSU
- Soci

PARTI INTERESSATE ESTERNE:

- ASI international
- Comune e regione
- Clienti
- Fornitori di materia prima
- Fornitori di lingotti (per la commercializzazione)
- Fornitori di servizi e manutenzione
- Banche ed istituti di credito
- RSPP
- ODV
- Associazioni di categoria
- Vicinato
- Finanziatori
- Competitors
- Opinione pubblica
- Ente di certificazione
- Organi societari (CDA; revisori contabili; collegio sindacale)

3. SELEZIONE e VALUTAZIONE DEI FORNITORI

I Fornitori hanno un ruolo fondamentale nel migliorare la competitività complessiva di Stemin. La collaborazione dei Fornitori permette di assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze dei Clienti di Stemin, in termini di qualità, costi e servizi, in misura almeno pari alle attese di questi ultimi. Pertanto, Stemin indirizza i rapporti con i propri Fornitori al rispetto delle normative vigenti ed alla promozione di comportamenti onesti, diligenti, trasparenti e cooperativi. Parallelamente, Stemin incoraggia i propri Fornitori ad utilizzare i medesimi criteri, con l'intento di beneficiare vicendevolmente degli effetti positivi che solo una stabile relazione, plasmata sulla fiducia, è in grado di produrre.

La comunicazione di Stemin, circa i prodotti ed i servizi richiesti, è accurata ed esauriente, in modo che i Fornitori siano in grado di approntare offerte informate e consapevoli. I reclami e le segnalazioni di incongruenze nelle forniture devono essere veritieri e non strumentali per avvantaggiare indebitamente Stemin.

I Fornitori sono selezionati e qualificati secondo metodi adeguati e oggettivi, sulla base della loro capacità di offerta e secondo principi di imparzialità, correttezza e qualità. In ogni caso, Stemin bilancia l'esigenza di ottenere condizioni economiche convenienti con la necessità di non derogare ai parametri di qualità nelle forniture di beni e servizi. Tali requisiti di selezione sono dichiarati e verificabili, affinché le negoziazioni siano contraddistinte da un dialogo franco ed aperto. Sono, in oltre, segnalati tempestivamente ai Fornitori eventuali mutamenti significativi nei requisiti che afferiscono la qualificazione, affinché sia consentito loro di attivarsi in merito, nell'interesse alla continuità dei rapporti con Stemin.

Le verifiche, i sopralluoghi ed ogni altro tipo di intervento, realizzati dai Collaboratori di Stemin presso le strutture dei Fornitori, sono orientati al rispetto del presente Codice, delle istruzioni e delle procedure ricevute, evitando che i rispettivi comportamenti determinino l'insorgere di responsabilità in capo ai Fornitori ed a Stemin.

Stemin negozia ed imposta i contratti con i propri Fornitori, in modo corretto, completo e trasparente, cercando di prevedere le circostanze che potrebbero influire significativamente sulla relazione instaurata. Al sopraggiungere di eventi o di situazioni inattesi, Stemin si impegna a non sfruttare eventuali condizioni di debolezza o ignoranza della controparte.

Le risultanze delle attività di controllo sui beni e servizi ricevuti e sulle performance complessive dei Fornitori formano oggetto di condivisione con gli stessi, con l'obiettivo di agevolare il loro progressivo miglioramento nel comune interesse.

Il compenso da corrispondere ai Fornitori dovrà essere esclusivamente commisurato alle prestazioni ed alle condizioni indicate in contratto ed i pagamenti non potranno essere eseguiti a favore di un soggetto né in un Paese diversi da quelli delle parti contrattuali, a meno di casi opportunamente motivati (ad esempio, specifica richiesta di effettuare il pagamento all'azienda a capo del gruppo cui il Fornitore appartiene, per effetto di sistemi di cash pooling).

In Stemin crediamo che la responsabilità sociale di impresa non si debba limitare alle attività condotte dalla nostra azienda e presso la nostra azienda, ma che si debba estendere alla filiera di approvvigionamento. Infatti, in questo modo è possibile promuovere

comportamenti virtuosi lungo l'intera catena del valore. La componente principale di questa filosofia è la costruzione di relazioni solide e durature con i nostri fornitori, basate sulla fiducia, il rispetto e l'impegno reciproco, che conducano a un modello di comportamento responsabile.

Ci aspettiamo che tutti i nostri fornitori siano allineati con i nostri valori, dunque chiediamo che rispettino il Codice Etico, a disposizione in versione aggiornata sul sito internet aziendale.

Qualora uno dei nostri fornitori non sia in grado di soddisfare gli standard minimi da noi richiesti, lavoreremo consolidando la partnership per affrontare la criticità e promuoverne la crescita.

3.1 VALUTAZIONE DEI FORNITORI E MAPPATURA

Uno degli aspetti fondamentali della certificazione ASI è rappresentato dalla previsione del monitoraggio delle prestazioni di tutti i fornitori, in funzione di una fornitura responsabile.

ASI è, infatti basata sul concetto che ogni cliente ha influenza sul fornitore e ogni anello della catena produttiva deve impegnarsi per la tutela dei diritti delle persone e dei lavoratori informando e stimolando i propri fornitori all'adeguamento ai principi dello standard.

Crediamo che un miglioramento sociale e ambientale continuo sia la base per una crescita a lungo termine e profittevole per tutti.

L'azienda si è assunta un impegno dal punto di vista etico, sociale e ambientale, cercando di andare oltre al rispetto della legislazione vigente ed integrando le problematiche sociali ed ambientali in modo volontario nella propria operatività quotidiana, nei rapporti con i vari stakeholders, ossia investendo su capitale umano ed ambientale. Tale percorso può risultare pienamente efficace solo se supportato da un sistema di comunicazione interna ed esterna, nel quale il presente questionario assume un ruolo fondamentale.

Le diverse categorie di fornitori sono state mappate in relazione al rischio di possibile violazione di norme lavoristiche e sui diritti umani. Tutti i fornitori sono stati informati della politica di Stemin S.p.A. in materia di Responsabilità sociale e hanno ricevuto la politica e il codice etico e di condotta.

I fornitori sono valutati sulla base dei seguenti requisiti:

- Tipologia di prodotto/ servizio fornito
- Aree geografica di provenienza
- Possesso di Certificazione SA8000
- Possesso di Certificazione ASI
- Presenza Codice etico e Modello organizzativo 231

Inoltre, sono valutati sulla base di questionari in materia di responsabilità sociale e sui risultati degli audit che vengono effettuati presso le loro realtà.

L'ufficio Personale gestisce i rapporti con le Agenzie per l'impiego e ne mantiene un elenco aggiornato, ne formalizza i contratti che vengono firmati e conservati dalle parti.

Per quanto concerne la mappatura dei fornitori, l'azienda ha implementato l'allegato "Allegato 1: Mappatura di filiera, Identificazione aree di rischio e valutazione dei fornitori" dove si riportano i seguenti aspetti:

- Identificazione del fornitore (ragione sociale);
- Tipologia di prodotto o servizio;
- Sede;
- Paese di origine;
- Evidenza dell'inoltro del questionario e dell'informativa inoltrata.

...[per evidenze integrative richiedere versione intera del manuale]...

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

La Direzione rispetta le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali l'azienda aderisce, nonché il presente Standard.

Di seguito si riporta l'elenco normativo; In **grassetto** sono evidenziate le otto convenzioni ILO fondamentali:

CODICE	DATA	TITOLO
ILO Convenzione 14	1921	Riposo settimanale
ILO Convenzione 19	1925	Uguaglianza di trattamento (infortuni sul lavoro)
ILO Convenzione 29	1930	Lavoro Forzato
ILO Convenzione 77 e 78	1946	Esame medico degli adolescenti
ILO Convenzione 81	1947	Ispezione del lavoro
ILO Convenzione 87	1948	Libertà sindacale e protezione dei diritti sindacali
ILO Convenzione 95	1949	Protezione del salario
ILO Convenzione 98	1949	Diritto organizzazione e negoziazione Collettiva
ILO Convenzione 100	1951	Eguaglianza di retribuzione
ILO Convenzione 102	1952	Sicurezza sociale
ILO Convenzione 103	1952	Protezione della maternità
ILO Convenzione 105	1957	Abolizione del lavoro forzato
ILO Convenzione 111	1958	Discriminazione (impiego e professione)
ILO Convenzione 118	1962	Eguaglianza di trattamento
ILO Convenzione 119	1963	Protezione dalle macchine
ILO Convenzione 120	1964	Igiene (aziende commerciali e uffici)
ILO Convenzione 131	1970	Salario minimo
ILO Convenzione 132	1970	Congedi pagati
ILO Convenzione 135	1971	Convenzione dei Rappresentanti dei Lavoratori
ILO Convenzione 138	1973	Età minima
ILO Convenzione 142	1975	Valorizzazione delle Risorse Umane
ILO Convenzione 148	1977	Per la protezione dell'ambiente di lavoro
ILO Convenzione 154	1981	Contrattazione collettiva
ILO Convenzione 155	1981	Sicurezza e Salute sul Lavoro
ILO Convenzione 158	1982	licenziamento
ILO Convenzione 159	1983	Reinserimento Professionale e l'occupazione delle persone disabili
ILO Convenzione 161	1985	Servizi sanitari sul lavoro
ILO Convenzione 167	1988	Sicurezza e Salute nelle costruzioni
ILO Convenzione 171	1990	Lavoro notturno
ILO Convenzione 175	1994	Lavoro Part-Time

ILO Convenzione 177	2000	Lavoro a casa
ILO Convenzione 182	1999	Peggiori forme di lavoro infantile
ILO Convenzione 183	2000	Protezione della maternità
ILO Convenzione 187	2006	Quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro
ILO Protocollo 29	2014	Sulla convenzione sul Lavoro Forzato del 1930
ILO Protocollo 155	2002	Sulla convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori del 1981
ILO Raccom. 35	1930	Costrizione indiretta sul lavoro
ILO Raccom. 85	1949	Protezione del salario
ILO Raccom. 90	1951	Eguaglianza di retribuzione
ILO Raccom. 99	1955	Adattamento e riadattamento degli invalidi
ILO Raccom. 102	1956	Servizi sociali
ILO Raccom. 111	1958	discriminazione
ILO Raccom. 134	1969	Cure mediche e indennità di malattia
ILO Raccom. 146	1973	Età minima
ILO Raccom. 164	1981	Salute e sicurezza dei lavoratori
ILO Raccom. 178	1990	Lavoro notturno
ILO Raccom. 190	1999	Forme peggiori del lavoro minorile
ILO Raccom. 191	2000	Protezione della maternità
ILO Raccom. 197	2006	Quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro
ILO Raccom. 203	2014	Lavoro forzato
-	1948	Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
CEDAW	1979	Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne
-	1989	Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
-	1990	Convenzione sui diritti dell'Infanzia Protezione dell'Infanzia
-	1976	Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali.
-	1976	Convenzione Internazionale sui diritti Civili e Politici
-	2000	Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea
-	1948	Costituzione Italiana
L. 300/70	20/05/70	Statuto dei lavoratori

L. 108/90	11/5/1990	Licenziamenti Individuali
L 977/1967	17/10/1967	Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti .
L. 863/84	19/12/1984	Cassa Integrazione Guadagni
L.157/81	10/04/1981	Ratifica ed esecuzione delle convenzioni numeri 74, 109, 129, 132, 134, 135, 136, 137, 138 e 139 dell'Organizzazione internazionale del lavoro
L176/91	1991	Ratifica ed esecuzione della convenzione sui diritti del fanciullo, fatta a New York il 20 novembre 1989.
L 148/2000	2000	Ratifica ed esecuzione della Convenzione n. 182 relativa alla proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile e all'azione immediata per la loro eliminazione, nonché della Raccomandazione n. 190 sullo stesso argomento, adottate dalla Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro durante la sua ottantasettesima sessione tenutasi a Ginevra il 17 giugno 1999.
L. 236/93	1993	Collocamento – Mercato del Lavoro
L 17 ottobre 1967 n.977	1967	Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti
Direttiva 2000/43/CE	29/06/2000	principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica
Direttiva 2000/78/CE	27/11/2000	quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro
D. Lgs 345/99	1999	Protezione dei giovani sul lavoro.
D.Lgs 198/2006	2006	Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.
D.Lgs 15 aprile 2005 n. 77	2005	Definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, ai sensi dell'articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n.53
D.Lgs 4 agosto 199 n. 345	1999	Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro
D.Lgs 18 agosto 2000 n. 262	2000	Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, in materia di protezione dei giovani sul lavoro, a norma dell'articolo 1, comma 4, della legge 24 aprile 1998, n. 128
D.Lgs 8 aprile 2003, n. 66	2003	Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro

D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165	2001	Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165	2001	Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale	2021	Modificata la convenzione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione delle violenze e molestie sul lavoro.
UNI/PdR 125:2022	2022	Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni
Due Diligence sulla sostenibilità e Diritti umani	Febbraio 2022	A fine febbraio 2022, la Commissione Europea ha pubblicato la tanto attesa Proposta di Direttiva riguardo alla Due Diligence sulla Sostenibilità Aziendale per affrontare l'impatto sui diritti umani e sull'ambiente nelle value chains a livello globale (HRDD).

L'azienda applica il **CCNL INDUSTRIA METALMECCANICA PRIVATA**; il documento nella sua interessa viene fornito all'atto dell'assunzione. Risulta presente una copia del CCNL presso l'ufficio delle risorse umane per la consultazione.

L'azienda inoltre, dal Marzo 2023, ha adottato un modello di organizzazione conforme alla 231/2021 e rispetta le leggi di anticorruzione italiane.

Per Questa ragione, l'azienda volontariamente ha ottenuto, in data 30 agosto 2022, il rating di legalità con il seguente punteggio: ★★+. L'impresa è stata pertanto inserita nell'elenco previsto dall'art. 8 del Regolamento. Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del Regolamento, il Rating di legalità ha durata di due anni dal rilascio ed è rinnovabile su richiesta.

5. DIRITTI UMANI E DUE DILIGENCE

(Rif. punto 9.1 ASI VS3-Human Rights Due Diligence)

STEMIN S.p.a rispetta i diritti umani e osserva i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti.

L'azienda ha integrato la propria Politica integrata inserendo tra gli obiettivi primari questi principi e si impegna ad aggiornare la stessa almeno ogni 5 anni oppure in relazione a modifiche delle attività che possano alterare i rischi per i diritti umani oppure in caso di indicazione di una lacuna in fase di controllo. La politica integrata è esposta all'interno dell'organizzazione aziendale, consegnata a tutti i lavoratori in fase di assunzione, presente sul sito aziendale nella sezione "certificazioni" in modo date che sia fruibile per tutti gli stakeholders.

L'azienda inoltre ha inoltrato a tutti i fornitori, informativa e Politica integrata.

Nel caso venisse segnalata, dalle parti interne o dagli stakeholders, una mancanza dei requisiti di rispetto etico, la segnalazione verrà analizzata e trattata dalle risorse sopra citate e verrà gestita seguendo la seguente due diligence composta in tre fasi principali:

- 1- Identificazione delle aree di attività che presentano potenziali rischi di violazione dei diritti umani (fra le attività aziendali, nella catena di fornitura e nei rapporti con società collegate e business partner). Questa analisi ed identificazione, si basa su 9 rischi principali (analisi fairtrade¹ - :
 - i. Reddito di sussistenza;
 - ii. Salario;
 - iii. Acqua e biodiversità;
 - iv. Diritti dell'infanzia;
 - v. Cambiamenti climatici e deforestazione;
 - vi. Non discriminazione;
 - vii. Lavoro forzato;
 - viii. Diritti di genere;
 - ix. Diritti e condizioni di lavoro
2. Censimento delle misure di mitigazione del rischio di violazione dei diritti umani nelle aree identificate nella fase precedente;
3. Valutazione dell'adeguatezza delle misure di mitigazione per identificare le aree di attività dove queste potrebbero non essere sufficienti a contenere il rischio in una misura accettabile.

L'obiettivo di questa due diligence pertanto è la seguente:

- ✓ **Considerare tutti i diritti umani:** la valutazione del rischio deve coprire tutti i diritti umani, poiché i diversi rischi sono fortemente correlati.
- ✓ **Analizzare le cause alla radice:** le valutazioni del rischio devono includere un'analisi delle cause principali e una valutazione del modello di business, delle politiche e delle pratiche dell'azienda, perché gli attori della catena di approvvigionamento si affidano l'uno all'altro.
- ✓ **Impegnarsi in un dialogo significativo con le parti interessate:** una valutazione del rischio credibile si basa fortemente su statistiche e ricerche indipendenti, ma anche su un impegno significativo con le parti interessate e potenzialmente interessate, secondo le linee guida dell'Ocse.

...[per evidenze integrative richiedere versione intera del manuale]...

¹ L'elenco dei nove rischi principali stilato da Fairtrade si basa sulla gravità e la prevalenza degli impatti sulle persone e sull'ambiente, considerando i fattori di rischio legati alle materie prime, geografici e organizzativi: **reddito di sussistenza; salario; acqua e biodiversità; diritti dell'infanzia; cambiamenti climatici e deforestazione; non discriminazione; lavoro forzato; diritti di genere; diritti e condizioni del lavoro.**

6. DIVERSITA' DI GENERE ed EMANCIPAZIONE DELLE DONNE

(Rif. punto 9.2 ASI VS3- Gender Equity and Women's Empowerment)

STEMIN S.P.A. ritiene che le diversità costituiscano un valore e assume tra i propri impegni la valorizzazione di tutte le diversità e la creazione di un ambiente di lavoro aperto e inclusivo, che favorisca il benessere di tutti/e. L'importanza di una cultura della diversità che, con una logica inclusiva, valorizzi tutte le differenze (di genere e identità di genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, nazionalità, idioma, estrazione sociale, fede religiosa, convinzioni personali, stato civile, esperienza, educazione, abilità cognitive e motorie, condizioni di salute e qualsiasi altra categoria protetta dalla legge) quali attivatrici di valore aggiunto e innovazione, si basa sul riconoscimento della dignità e del valore unico di ogni persona.

L'obiettivo è costruire una comunità aziendale di cui ogni persona si senta parte e in cui possa fornire il proprio contributo, nella consapevolezza che ogni persona è unica e il rispetto della diversità è il presupposto fondamentale per la convivenza di tutti/e.

STEMIN S.P.A. rifiuta qualsiasi forma di discriminazione basata su etnia, colore della pelle, genere, età, disabilità, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, nazionalità e origine sociale.

STEMIN S.P.A. si impegna a mantenere un ambiente di lavoro libero da ogni forma di violenza o molestia, nel quale ogni diversità possa essere accolta e valorizzata, promuovendo il benessere delle persone e valorizzandone il contributo, quali che siano le caratteristiche personali, e prevenire e contrastare quanto ostacola tale realizzazione, mediante l'adozione di azioni concrete:

- l'integrazione del principio di pari trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e del valore delle risorse umane, cosicché le decisioni relative ad assunzione, formazione e avanzamenti di carriera siano assunte esclusivamente sulla base delle capacità, dell'esperienza e del potenziale professionale delle persone;
- l'eliminazione delle cause e/o le disfunzioni nell'organizzazione del lavoro che potrebbero, anche involontariamente, creare discriminazione;
- la condanna dell'uso di pratiche persecutorie, vessatorie, di abusi morali o psichici compiuti con l'intento afflittivo e con motivazioni discriminatorie;

Al fine di rispettare quanto sopra STEMIN S.P.A. si impegna a garantire:

- che dalla composizione della busta paga non emergano discrepanze per persone che svolgono mansioni analoghe;
- che le lavoratrici a parità di funzione e mansione aziendale, percepiscano un salario, indennità e benefici pari a quelli dei lavoratori;
- che nel momento dell'assunzione del personale non venga applicato alcun criterio discriminatorio;

- che non venga effettuata discriminazione né in riferimento alla retribuzione né in riferimento alla promozione e formazione;
- che i documenti contabili attestano che il trattamento dei lavoratori è coerente con l'anzianità, tipo di mansioni svolte e competenze professionali;
- che a parità di genere, funzioni e mansioni aziendali ai lavoratori vengano offerte le stesse opportunità formative;
- che nel caso di lavoratrici/lavoratori, venga registrato il pagamento delle indennità stabilite dalla legge per congedo di maternità/paternità;
- che nel caso di lavoratrici madri vengano concessi, entro il primo anno di vita del bambino, i riposi o permessi.

L'azienda ha implementato un programma che promuove equità di genere e empowerment delle donne; per i dettagli si rimanda all'allegato 3 "Programma strategico per l'equità di genere e empowerment delle donne". Il programma è aggiornato con cadenza almeno annuale da parte dell'ufficio HR e comunque sicuramente almeno ogni 5 anni o comunque in caso di cambiamento dell'azienda che modifichi i rischi rilevanti per l'uguaglianza di genere oppure in caso di lacuna di controllo.

...[per evidenze integrative richiedere versione intera del manuale]...

7. POPOLAZIONI INDIGENE

(Rif. punto 9.3 ASI VS3- Indigenous Peoples)

STEMIN S.p.a da sempre attua politiche e processi che garantiscano il rispetto dei diritti e degli interessi delle popolazioni indigene, in linea con gli standard internazionali, tra cui la Convenzione 169 dell'ILO e la Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti delle popolazioni indigene.

STEMIN S.P.A. si impegna a rispettare i diritti delle comunità locali nei Paesi in cui opera e a ridurre l'impatto sociale e ambientale delle attività sviluppate nei siti produttivi. STEMIN S.P.A. contribuisce alla crescita sociale ed economica delle comunità e si impegna a porre in essere comportamenti rispettosi dei contesti nei quali si colloca e a esercitare un'influenza positiva sui territori.

STEMIN S.P.A. agisce per costruire un solido rapporto di cooperazione con i propri stakeholder, con l'obiettivo di creare valore a lungo termine e opportunità di crescita e sviluppo, nonché per promuovere un dialogo aperto e trasparente e rapporti basati sulla reciproca fiducia.

...[per evidenze integrative richiedere versione intera del manuale]...

8. CONSENSO LIBERO, PREVIO ED INFORMATO DELLE POPOLAZIONI INDIGENE

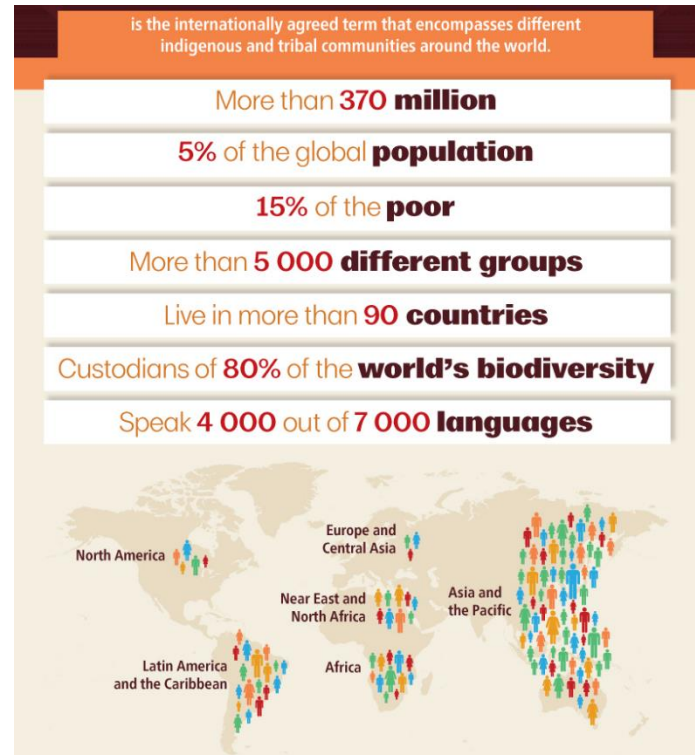
(Rif. punto 9.4 ASI VS3- Free, Prior, and Informed Consent (FPIC))

Il consenso libero, previo e informato è definito come il diritto delle comunità indigene e nazioni native di essere completamente informate su qualsiasi sviluppo che interessa le loro terre e risorse, in particolare in relazione allo sviluppo, all'utilizzo o allo sfruttamento di minerali, acqua, ambiente o altre risorse e qualsiasi azione legislativa o amministrativa che possa interessare la nostra comunità, in modo tempestivo, e per fornire il consenso prima dell'inizio dello sviluppo o dell'azione.

Come si evince dal paragrafo 7 (Rif. Punto 9.3 ASI VS3), l'azienda ha condotto un'analisi di dettaglio finalizzata a capire se le rispettive sedi operative o quelle dei principali fornitori possano in alcun modo essere a contatto con popolazioni indigene. Dall'analisi non risulta possibile questo rischio.

Stemin S.p.A si impegna a rivedere l'analisi e la mappatura dei fornitori almeno ogni anno; la politica ed i processi verranno rivisti almeno ogni 5 anni oppure dopo qualsiasi modifica del rischio per i diritti e gli interessi delle popolazioni indigene oppure in assenza di controlli.

La Politica è presente sul sito aziendale e fruibile a tutti gli stakeholders ed è stata inoltrata come informativa diretta a tutti i fornitori.



9. PATRIMONIO SACRO E CULTURALE DELLE POPOLAZIONI INDIGENE

(Rif. punto 9.5 ASI VS3- Cultural and Sacred Heritage)

Come si evince dal paragrafo 7 (Rif. Punto 9.3 ASI VS3), l'azienda ha condotto un'analisi di dettaglio finalizzata a capire se le rispettive sedi operative o quelle dei principali fornitori possano in alcun modo essere a contatto con popolazioni indigene. Dall'analisi non risulta possibile questo rischio.

Pertanto non sono stati identificati siti e o valori del patrimonio sacro o culturale all'interno dell'area di influenza aziendale e per questa ragione, allo stato attuale, non sono state intraprese azioni per evitare o rimediare gli impatti.

10. RIASSETTO E RICOLLOCAMENTO

(Rif. punto 9.6 ASI VS3- Displacement)

Stemin S.p.A è consapevole del fatto che ogni riassetto o ricollocamento fisico dell'azienda possa comportare problematiche importanti. Allo stato attuale e per il prossimo anno non sono previsti ricollocamenti o riassetti societari. L'azienda comunque, qualora si dovessero presentare queste opportunità, cercherà di valutare alternative fattibili nella progettazione per evitare o ridurre al minimo lo spostamento fisico e/o economico, bilanciando i costi e i benefici ambientali, sociali e finanziari, prestando particolare attenzione agli impatti sui poveri e sulle persone vulnerabili o a rischio, comprese le donne.

Qualora lo spostamento fisico fosse inevitabile, l'azienda si muoverà in conformità a quanto riportato nel punto 9.6 della vs.3 di ASI, utilizzando il modulo "gestione del cambiamento".

11. AFFECTED POPULATIONS AND ORGANISATIONS

(Rif. punto 9.7 ASI VS3- Affected Populations and Organisations)

L'Entità rispetta, con modalità adeguate alle sue dimensioni e circostanze, i diritti e gli interessi legali e consuetudinari delle popolazioni e organizzazioni colpite nelle loro terre, nei loro mezzi di sussistenza e nell'uso delle risorse naturali, tra cui, come minimo:

- a. Attuare un piano per identificare, prevenire, monitorare, mitigare e rendere conto di qualsiasi impatto significativo, compresi gli impatti sulla salute e sulla sicurezza, sui diritti umani sociali e culturali e sull'ambiente derivanti dalle sue attività.
- b. Sviluppare il piano in consultazione e, ove possibile, con la partecipazione delle popolazioni e delle organizzazioni interessate.
- c. In conformità con il piano, impegnare risorse per lo sviluppo della comunità locale.
- d. Rivedere il piano almeno ogni 5 anni.
- e. Rivedere il piano in seguito a qualsiasi cambiamento dell'azienda che modifichi i rischi ambientali, sociali e di governance rilevanti.
- f. Rivedere il piano in caso di indicazione di una lacuna di controllo.
- g. Divulgare pubblicamente l'ultima versione del piano.
- h. Esplorare con le popolazioni e le organizzazioni interessate le opportunità di rispettare e sostenere i loro mezzi di sussistenza

12. ZONE DI CONFLITTO AD ALTO RISCHIO

(Rif. punto 9.8 ASI VS3- Conflict-Affected and High-Risk Areas)

Al fine di evitare il coinvolgimento in conflitti armati o abusi dei diritti umani, STEMIN S.p.a esercita una Due Diligence basata sul rischio sulla propria catena di approvvigionamento dell'alluminio, in conformità con la Guida dell'OCSE sulla Due Diligence dei minerali provenienti da aree colpite da conflitti e ad alto rischio (Guida dell'OCSE), secondo modalità adeguate alle nostre dimensioni e circostanze.

In STEMIN S.p.a crediamo che la nostra responsabilità sociale di impresa, non si esaurisca nelle singole attività condotte dalla nostra azienda, ma si ripercuota su tutta la catena del valore. Pertanto, consideriamo l'approvvigionamento sostenibile non solo eticamente corretto e necessario, ma anche un potente mezzo per promuovere comportamenti responsabili lungo l'intera filiera di approvvigionamento. La componente principale di questa filosofia è la costruzione di partnership solide e durature con i nostri fornitori che siano basate sulla fiducia, il rispetto e l'impegno reciproco e che conducano a un comportamento responsabile. La sostenibilità è un elemento essenziale del nostro modello di gestione dei fornitori.

La nostra mission è riportata nella politica aziendale.

...[per evidenze integrative richiedere versione intera del manuale]...

13. MODERN SLAVERY ACT: LE FORMA DI SCHIAVITU' MODERNA

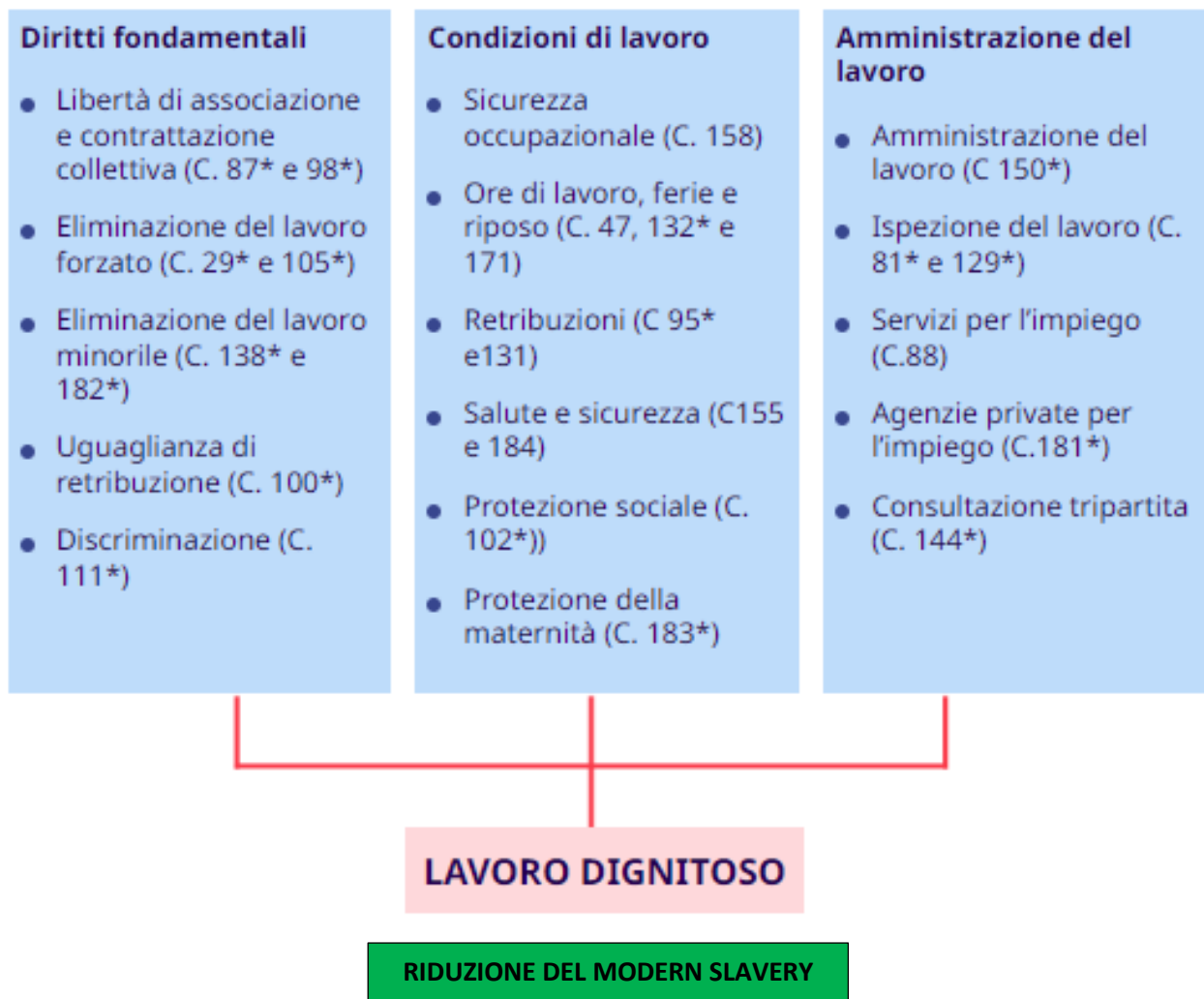
Il termine schiavitù moderna (Modern slavery) si riferisce a tutte le situazioni di sfruttamento in cui un individuo non può rifiutare o lasciare a causa di minacce, violenze, coercizioni, inganni e abuso di potere. Le situazioni di schiavitù moderna più allarmanti sono rappresentate dalla servitù per debiti, dallo sfruttamento del lavoro infantile e dal traffico di bambini a scopo di prostituzione e pornografia, per adozioni illegali o per il trapianto di organi, dalla violenza familiare sulle donne e sui bambini, dalla schiavitù sessuale delle donne, sia sotto la forma della costrizione alla prostituzione, sia sotto quella dello stupro sistematico in tempo di guerra. Si possono far rientrare nella definizione di modern slavery act il concetto di schiavitù moderna, ovvero lavori forzati, le prestazioni professionali svolte non volontariamente o dietro compenso bensì sotto minacce o costrizioni fisiche. Rientrano in questo novero anche la prostituzione, la tratta di umani, lo schiavismo sessuale.

STEMIN Spa non ha ricevuto nessuna sanzione sul tema; STEMIN Spa dichiara che non sono stati scoperti nella propria catena di fornitura, nessun caso di schiavitù moderna.

STEMIN spa si impegna in ogni modo e con ogni mezzo a contestare e combattere qualsiasi forma di schiavitù moderna; a tal proposito si impegna a rispettare tutte le raccomandazioni e le azioni imposte dall'OIL a livello globale. La persistenza dello sfruttamento lavorativo ha portato l'OIL ad intensificare il suo impegno per sviluppare un modello di riferimento multidimensionale che ricomprenda tutte le forme

di sfruttamento lavorativo nell'ambito delle forme di lavoro inaccettabili, ossia quelle condizioni che negano agli individui l'effettivo esercizio dei diritti fondamentali del lavoro, che mettono a repentaglio la vita, la salute, la libertà, la dignità umana e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori. Questo modello si basa sul corpus di oltre 400 norme internazionali adottate dall'OIL — che è l'unica Agenzia delle Nazioni unite ad avere mandato normativo — molte delle quali contengono disposizioni in tema di prevenzione e contrasto dello sfruttamento e del lavoro non liberamente scelto, includendovi specifici settori economici (p.e. agricoltura) o gruppi di lavoratori (p.e. migranti, lavoratori domestici) che hanno lo scopo di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dallo sfruttamento lavorativo e di promuovere il lavoro dignitoso.

STEMIN Spa rispetta tutte le ILO impartite dall'OIL con l'obiettivo di contribuire, a livello locale e globale, alla riduzione della schiavitù moderna, *promuovere un reclutamento equo ed etico e di fornire un maggiore sostegno alle donne, alle ragazze e alle persone maggiormente vulnerabili.*



14. LAVORO MINORILE

14.1 Definizioni

Bambino: Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso localmente si applica l'età più elevata

Giovane lavoratore: Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni

Lavoro infantile: Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quelle specificate nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146 (Età minima)

14.2 Descrizione e modalità operative

STEMIN S.P.A. Rifiuta l'impiego di qualsiasi forma di lavoro minorile e di persone con età inferiore a quella minima stabilita dalla legge, così come definito dalle normative vigenti.

STEMIN S.P.A. adotta specifiche procedure per la selezione ed assunzione dei lavoratori/lavoratrici. Tali procedure definiscono la documentazione necessaria da produrre, da parte del lavoratore/lavoratrice, ai fini dell'assunzione; la valutazione di tale documentazione consente di prevenire il verificarsi di situazioni di lavoro infantile.

STEMIN S.P.A. si impegna a:

- assumere solo persone che abbiano compiuto i 16 anni d'età;
- rispettare i contratti collettivi del lavoro e di tutta la normativa sull'impiego dei minori e dei giovani in azienda;
- rispettare la normativa che tutela le esigenze connesse agli studenti lavoratori;
- attivare forme di collaborazione con gli istituti scolastici ed universitari, per favorire percorsi formativi (stage in azienda) finalizzati a facilitare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;

In fase di selezione del nuovo candidato/a, il responsabile di funzione e il responsabile Risorse Umane, specificano alla società di selezione incaricata o nell'annuncio 'ricerca lavoro', la sussistenza del compimento del 16 anni d'età quale requisito obbligatorio e imprescindibile per l'eventuale futura assunzione.

Successivamente alla selezione, in fase di assunzione, l'Ufficio Amministrazione del Personale si accerta della veridicità dei dati anagrafici, richiedendo copia dei documenti d'identità, del permesso di soggiorno (nel caso di cittadini non appartenenti alla Unione Europea) e di quelli richiesti dal CCNL.

14.3 Destinatari

La procedura si applica all'intera organizzazione aziendale di Stemin S.p.A.

Stemin S.p.A. richiede ai propri fornitori, monitorandone l'applicazione, l'impegno a non utilizzare o a dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile e a verificare che tale requisito sia rispettato anche presso i subfornitori.

Va premesso che Stemin S.p.A. si accerta, prima di instaurare qualsiasi nuovo rapporto di fornitura, che i propri fornitori non facciano uso di lavoro infantile e si impegnino, in forma scritta, al rispetto di tale principio attraverso la sottoscrizione di un Codice Etico e alla compilazione di un questionario mirato. Il rispetto di tale requisito è ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo.

Nel caso di riscontro certo dell'utilizzo di un bambino da parte dei fornitori o subfornitori, Stemin S.p.A. con il supporto degli Enti con i quali ha rapporti sul tema della Responsabilità Sociale (Ente di Certificazione, ONG, Istituzioni pubbliche/private), attuerà azioni di informazione e sensibilizzazione del fornitore o subfornitore relativamente alla legislazione italiana, continuando a monitorare il loro comportamento e attendendone la regolarizzazione.

Stemin S.p.A si impegna con il supporto degli Enti con i quali ha rapporti sul tema della Responsabilità Sociale (Ente di Certificazione, ONG, Istituzioni pubbliche/private) a garantire la futura protezione del bambino seguendo il successivo percorso lavorativo/scolastico. In riferimento ai giovani lavoratori invece Stemin S.p.A. cercherà di sensibilizzare il fornitore che li utilizza affinché:

- fornisca un lavoro leggero e sicuro al minore;
- consenta l'attuazione/completamento del percorso di istruzione laddove necessario;
- supporti il minore e la famiglia per il proprio sostentamento.

Le situazioni di utilizzo di minori riscontrate saranno trattate e gestite come gravi NC che incideranno sullo stato di qualifica del fornitore. Laddove il peso di Stemin S.p.A. nei confronti del fornitore non lasciasse prevedere il successo di una iniziativa di questo tipo, si provvederà a promuovere la ricerca di un canale più appropriato per il coinvolgimento del fornitore (ad esempio, attraverso la sensibilizzazione ad opera di ONG).

14.4 Azioni di rimedio (Due Diligence)

Tutti coloro che rilevino direttamente un caso di lavoro infantile o vengano a conoscenza di un possibile utilizzo di lavoro minorile all'interno di Stemin S.p.A. o presso fornitori/subfornitori, ne devono dare immediata comunicazione all'azienda e Responsabile HR/ responsabile etico.

Le segnalazioni possono essere fatte secondo le seguenti modalità:

- Mediante la compilazione del Modulo delle segnalazioni Imbucando la segnalazione nella cassetta "Reclami e segnalazioni" posizionata in prossimità della bacheca aziendale
- Mediante posta all' indirizzo: segnalazioni@steminspa.it
- Personalmente al responsabile etico/ASI

Una volta ricevuta la segnalazione, il Responsabile etico/ASI, avvia l'iter di accertamento dei fatti e/o situazioni avvalendosi della collaborazione della Direzione delle Risorse Umane e delle figure aziendali responsabili del presidio dei processi aziendali e/o del servizio/struttura interessati. Qualora si riscontri una situazione di lavoro infantile, il Responsabile Etico/ASI e la Direzione delle Risorse Umane attiva le azioni necessarie per la rimozione immediata del bambino dalla situazione stessa.

Una volta effettuata la rimozione della situazione di lavoro infantile, il Responsabile Etico/ASI, ha il compito di avviare le azioni di rimedio necessarie al fine di garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo del bambino:

- effettuare immediata comunicazione agli organi competenti
- definire, in collaborazione con gli organismi di legge competenti e con i genitori, un piano di sostegno del bambino che pianifichi:
 - a) l'erogazione di un sostegno economico per il bambino
 - b) la possibilità per il bambino di riprendere la scuola o garantirne la continuazione
 - c) se necessario, il pagamento delle tasse scolastiche, il materiale didattico per garantire la continuazione del percorso scolastico
 - d) adeguate modalità per garantire una forma di sostentamento alternativo alla famiglia del bambino, anche eventualmente attraverso l'assunzione di uno dei membri della famiglia
 - e) le azioni atte a garantire il monitoraggio continuo della situazione del bambino e l'efficacia degli interventi attuati

...[per evidenze integrative richiedere versione intera del manuale]...

15. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

STEMIN S.P.A. rifiuta l'uso di lavoro forzato o obbligatorio e garantisce condizioni di lavoro conformi alle leggi e ai regolamenti vigenti. La prestazione di lavoro, sia ordinaria che straordinaria, è libera espressione della volontà dei lavoratori ed è priva di qualsivoglia forma di coercizione fisica e/o psicologica

A tale fine si impegna a:

- Rispettare lo Statuto dei lavoratori

- Astenersi dal richiedere al personale di lasciare depositi e/o documenti d'identità originali
- Astenersi dal richiedere al personale, al momento dell'inizio del rapporto lavorativo, di lasciare depositi in denaro che potrebbero rappresentare una limitazione della libertà del lavoratore stesso
- Dare evidenza della volontarietà dell'impiego, attraverso la presenza del contratto individuale firmato
- non obbligare i lavoratori a contrarre debiti con l'azienda e qualora un lavoratore richieda un prestito le condizioni applicate siano comunque identiche o migliori a quelle di mercato
- non costringere i lavoratori a straordinari obbligatori e/o non retribuiti
- garantire il pagamento di eventuali programmi di formazione seguiti dai lavoratori ed indispensabili all'attività lavorativa condotta
- garantire a tutti i lavoratori un salario dignitoso
- garantire il versamento degli stipendi, con metodi di pagamento che non privano i lavoratori del proprio diritto di recesso dall'impiego, nei tempi stabiliti
- garantire la disponibilità a fornire, tramite colloqui con l'ufficio personale, delucidazioni ai dipendenti riguardanti le voci che non risultassero particolarmente chiare
- illustrare al momento dell'assunzione il CCNL applicabile e le modalità di lettura della busta paga in modo che il lavoratore possa comprenderne tutte le voci e che verifichi la legittimità delle varie trattenute.
- Assicurarsi che , nell' eventuale assunzione di detenuti, fuori o dentro la prigione, i lavoratori siano in possesso del permesso di lavorare con privati e che i termini e le condizioni del contratto siano le stesse di lavoratori liberi

La direzione assicura inoltre:

- La libertà del lavoratore/ lavoratrici di andarsene alla fine del turno di lavoro, secondo quanto stabilito dal CCNL
- Una chiara diffusione dell'informazione delle regole aziendali, delle politiche aziendali e delle modalità di recesso dal contratto di lavoro (es: i lavoratori sono liberi di porre fine al contratto di lavoro, dandone il dovuto preavviso secondo quanto previsto dal CCNL applicato all'azienda).

...[per evidenze integrative richiedere versione intera del manuale]...

16. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

STEMIN S.P.A. riconosce ai propri dipendenti il diritto di associazione per la difesa e la promozione dei loro interessi, nonché il diritto di essere rappresentati da organismi sindacali o da altre forme di

rappresentanza, secondo la legislazione e le prassi vigenti nei diversi Paesi in cui sono impiegati. La contrattazione collettiva è riconosciuta quale strumento privilegiato per la determinazione delle regole e condizioni contrattuali dei propri dipendenti, nonché per la disciplina dei rapporti tra l'Azienda e le organizzazioni sindacali. STEMIN S.P.A. si impegna affinché i rappresentanti dei dipendenti non siano in alcun modo né penalizzati né sottoposti a forme di ritorsione.

Di seguito riporto estrapolato dei dati aziendali per il biennio 2022-2023:

...[per evidenze integrative richiedere versione intera del manuale]...

17. CONDIZIONI DI LAVORO GIUSTE E FAVOREVOLI

STEMIN S.P.A. ritiene che politiche retributive, benefit e condizioni di lavoro debbano garantire un livello di vita adeguato a tutti i lavoratori; per questo motivo STEMIN S.P.A. promuove una condizione lavorativa in cui tutti i dipendenti ricevono compensi e benefit giusti ed equi secondo la tipologia di lavoro svolto, l'inquadramento contrattuale e il Paese in cui sono impiegati.

In STEMIN S.P.A. la retribuzione minima dei dipendenti non è inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dalle normative in forza nei diversi Paesi in cui l'azienda opera.

A supporto di questo, si allega al presente manuale la valutazione del calcolo minimo di salario (Allegato 5).

18. L'IMPORTANZA DELLA SALUTE E SICUREZZA NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Per STEMIN S.P.A. la salvaguardia dei diritti fondamentali della persona è imprescindibile in qualunque manifestazione della convivenza sociale, iniziando dal diritto a operare in ambienti e in condizioni idonee ad assicurare la salute e la sicurezza dei lavoratori. STEMIN S.P.A. si impegna a garantire condizioni di lavoro salubri e sicure e a promuovere la diffusione e il consolidamento di una cultura della sicurezza tra tutti i lavoratori, anche nell'ambito della catena di fornitura. STEMIN S.P.A. si impegna affinché tutte le attività siano pianificate ed eseguite al fine di preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori e a garantire i più elevanti standard in materia.

L'azienda è certificata 14001:2015 e 45001:2018.

...[per evidenze integrative richiedere versione intera del manuale]...

Col presente documento, si intende fornire al personale presente all'interno della sede operativa di Stemin SpA indicazioni e disposizioni sui comportamenti e sulle azioni da adottare in occasione di situazioni che possano comportare rischi per le persone e per l'ambiente, e che verranno di seguito riassunte con il termine "EMERGENZA".

A titolo indicativo, si possono individuare come situazioni di emergenza: incendio/esplosione, infortuni/malori, black-out, eventi naturali violenti, fughe di gas, rilevamento di materiali radioattivi, sversamenti di sostanze chimiche, ecc.

La procedura è applicabile dal personale addetto alle emergenze per quanto concerne l'affidamento di specifici compiti e, per la parte dei comportamenti da tenere durante l'emergenza, da tutto il personale operante e presente all'interno della suddetta sede di Stemin SpA.

Al determinarsi di una situazione di pericolo, si avviserà il direttore di stabilimento e si allenteranno gli addetti interessati (PRE-ALLARME) dalla possibile emergenza.

Il direttore di stabilimento (o sostituto) sarà l'unico che, valutata l'opportunità di diramare l'ordine di evacuazione (ALLARME GENERALE), provvederà in tal senso.

Il preallarme potrà essere dato a voce, a mezzo di chiamata con telefono cellulare (o con ogni altro mezzo acustico a disposizione in quel momento).

L'allarme generale (ordine di evacuazione dei luoghi di lavoro) verrà dato con un suono continuo e prolungato delle sirene (attivabili a mezzo di appositi pulsanti).

Il personale ausiliario preposto effettuerà le opportune chiamate di soccorso a mezzo telefono all'Azienda Regionale Emergenza Urgenza (AREU):

NUMERO UNICO EMERGENZE 112

(attraverso cui è possibile richiedere l'intervento dei Vigili del Fuoco, del Pronto Soccorso ambulanze, del pronto intervento dei Carabinieri e della Polizia di Stato)

indicando:

- 1) ORA EVENTO
- 2) TIPO DI INCIDENTE
- 3) EVENTUALI DANNI A PERSONE
- 4) PROVVEDIMENTI ADOTTATI
- 5) ENTI GIÀ INFORMATI

Se si riceve l'ordine di evacuazione da parte di un Addetto Antincendio o di un Lavoratore:

- Mantenere la calma e mettere in sicurezza eventuali lavorazioni in atto.
- **Abbandonare il capannone utilizzando l'uscita di emergenza più vicina e libera da eventuali ostruzioni derivanti dall'emergenza in atto.**
- Fornire eventuale supporto al personale di Ditte Esterne o a Visitatori in modo da accompagnarli al Punto di Ritrovo.
- **Giunti all'esterno recarsi presso il Punto di Ritrovo.**
- **Restare presso il punto di Ritrovo e collaborare con gli Addetti Antincendio al fine di ricostruire l'organico presente al momento dell'evacuazione al fine di accertare la presenza di eventuali dispersi.**

IN OGNI CASO NON CERCARE DI SPEGNERE L'INCENDIO GETTANDO ACQUA DIRETTAMENTE SUL FORNO O SUL MATERIALE IN FUSIONE