



IMPEGNI PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

RS2023
Rev.00
Maggio 2023

RMB S.p.A. ritiene di grande importanza l'aspetto sociale dell'impresa e delle responsabilità che ne derivano. Per questo la società opera nell'ottica della salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori e nel rispetto dell'impegno nella responsabilità sociale. È ferma convinzione della nostra società l'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori/clienti, del personale dipendente e dei collaboratori esterni, al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella Norma SA8000:2014, nel rispetto della normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU United Nations Organization.

RMB S.p.A. si impegna a:

LAVORO INFANTILE E MINORILE Convenzioni 138 – 182 ILO- Regolamento 146 ILO

- * Non utilizzare e non dare sostegno a lavoro infantile

LAVORO COATTO Convenzione 29 - Convenzione 105 ILO

- * Non utilizzare e non dare sostegno a lavoro forzato
- * È proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI Convenzione 155 - Regolamento 164 ILO

- * Promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive;
- * Mettere a disposizione un posto di lavoro sicuro, salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad una formazione periodica ed efficace;
- * Fornire appropriati dispositivi di protezione individuale;
- * Provvedere a che siano presenti Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute e la Sicurezza.

POPOLI INDIGENI E TRIBALI, MINORANZE - Convenzione 169 ILO

- * Garantire l'integrità fisica e spirituale dei popoli indigeni;
- * Lottare contro ogni forma di discriminazione dei popoli indigeni e delle minoranze.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE Convenzione 87 - Convenzione 98 ILO

- * Rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva.
- * Rispetto della libertà di iscrizione ai sindacati, e del diritto di elezione di rappresentanti sindacali;
- * I rappresentanti sindacali non saranno discriminati.

ORARIO DI LAVORO, PARITA' DI SALARIO, DISCRIMINAZIONE E MOLESTIE Convenzioni 100 - 111 -177 ILO Convezioni 1 - 131 ILO – CCNL Metalmeccanici – D.Lgs 198/2006

- * Contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (sia in sede di ricerca del personale e di assunzione, garantendo sempre un sistema di reclutamento etico e rispettoso in un'ottica di inclusione delle diversità e dei diritti delle donne, sia nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, e nelle promozioni di carriera).
- * Condannare tutti quei comportamenti indesiderati (molestie), posti in essere per ragioni connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice/lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
- * È vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta.
- * È 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.
- * L'orario di lavoro non deve superare quello previsto dai contratti collettivi nazionali e dagli accordi con le organizzazioni sindacali.
- * Condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale, compresa qualsiasi forma di schiavitù.
- * Applicare in modo completo ed imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi.
- * Garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché la tutela delle persone fragili.
- * RMB si impegna altresì a coinvolgere tutti i fornitori di beni, attività e servizi nell'impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi alla nostra Politica di Sistema di Gestione Integrato e al nostro Codice Etico.
- * RMB assume i lavoratori in maniera regolare, conformemente alle norme nazionali ed internazionali del lavoro, rispettando i diritti umani. I lavoratori ricevono un contratto scritto in una lingua a loro ben comprensibile che indichi in maniera veritiera e chiara tutti i loro diritti e responsabilità a partire dal loro reclutamento.

RMB è costantemente impegnata nello sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale.

RMB ritiene che tutto ciò possa contribuire in maniera decisiva a migliorare le condizioni generali di gestione e di valorizzazione del patrimonio umano e, a tale scopo, si impegna a far pervenire a tutte le parti interessate (dipendenti, fornitori, clienti, opinione pubblica, autorità pubbliche) un forte messaggio volto alla conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti di tutela dei diritti umani e di condizioni dignitose sui luoghi di lavoro.

Questi impegni sono comunicati a tutto il personale, ai collaboratori dell'organizzazione, ai suoi Fornitori e Clienti, ed a tutte le parti interessate anche attraverso la loro pubblicazione sul sito internet. Essa è disponibile al pubblico ed a chiunque ne faccia richiesta.

L'Amministratore

Il Responsabile del Sistema Integrato