



## Politica Aziendale

L'Alta Direzione della Superior S.p.A. ha individuato nella realizzazione delle aspettative e nell'accrescimento della soddisfazione del vasto sistema di stakeholders, ovvero i suoi clienti, i suoi dipendenti, i suoi proprietari, i suoi fornitori e la collettività, la miglior via da seguire per il consolidamento, l'affermazione e la crescita dell'Azienda.

Questa ricerca passa attraverso una razionalizzazione dell'organizzazione all'interno del proprio contesto e supportata dai propri indirizzi strategici, per arrivare allo sviluppo di un Sistema di Gestione Integrato (SGI) in accordo ai principali standard riconosciuti a livello internazionale:

- per la **Qualità**: UNI EN ISO 9001
- per l'**Ambiente**: UNI EN ISO 14001 e Protocollo LWG
- per la **Sicurezza**: UNI ISO 45001
- per l'**Etica**: Codice UNIC Social Accountability
- per la **Tracciabilità**: Specifica Tecnica ICEC-TS-SC410
- per la **Gestione dei Prodotti Chimici**: ZHDC Roadmap to Zero

La filosofia di fondo della ricerca consiste nell'intendere ogni singolo individuo come protagonista dell'attività compresa nel processo che fa parte dell'insieme dei processi che formano l'Azienda intendendo essa stessa come un processo all'interno dell'intera collettività.

Questa visione della realtà aziendale permette di non vincolare le singole attività a rigide regole operative che legano l'individuo facendogli perdere identità, ma di definire specifici obiettivi da perseguire a cui l'individuo deve puntare, e del cui raggiungimento è responsabile, seguendo però modalità personalizzate. A questo si aggiunge la generalizzazione del rapporto fornitore/cliente, portato a livello di tutte le attività, che permette una più corretta gestione delle informazioni di ritorno, delle esigenze, delle misurazioni.

L'Alta Direzione, per prima, è consapevole della notevole importanza di questa ricerca e:

- si impegna a valutare attentamente tutte le richieste di risorse che man mano si rendessero necessarie per un suo efficace ed efficiente sviluppo
- intende adottare la metodologia di analisi rischi/opportunità (risk-based thinking) per individuare le azioni necessarie a conseguire i migliori risultati prevenendo gli effetti negativi
- intende assicurarsi che venga istituito, applicato e mantenuto attivo un Sistema di Gestione Integrato (SGI) conforme alle direttive del presente documento, alle norme di certificazione ed agli standard di riferimento dei propri clienti
- monitora e valuta periodicamente le prestazioni del Sistema stesso in sede di Riesame al fine di permetterne il miglioramento continuo.



## Dichiarazioni

L'alta direzione della Superior S.p.A. dichiara:

- di perseguire il miglioramento dell'immagine e della reputazione sul mercato
- di comprendere attivamente i bisogni e le aspettative dei Clienti ponendo la massima attenzione alla loro soddisfazione, curandone allo stesso tempo la comunicazione
- di operare con lealtà e nell'osservanza di norme, leggi e regolamenti applicabili, e dei principi comportamentali funzionali alla soddisfazione delle esigenze del cliente
- di garantire nel tempo le prestazioni adeguate alle esigenze di tutte le parti interessate
- di adottare le più moderne tecniche di supporto al Cliente, che saranno perseguite attraverso una costante attività di formazione e aggiornamento del Management aziendale e dei dipendenti che ricoprono ruoli di responsabilità
- di mantenere la conformità con tutte le leggi e regolamenti vigenti che riguardano la tutela dell'ambiente e la Salute e Sicurezza sul Lavoro, per la protezione dei propri dipendenti, delle comunità locali, dell'ambiente e dei consumatori finali dei propri prodotti
- di impegnarsi alla riduzione degli impatti ambientali connessi alle proprie lavorazioni, anche attraverso:
  - l'utilizzo sostenibile delle risorse naturali, in termini di efficienza sia energetica che nell'impiego delle materie prime, anche attraverso il recupero e il riutilizzo
  - la prevenzione dell'inquinamento di aria, acqua, suolo, compresa la riduzione del quantitativo di rifiuti e degli scarti di lavorazione
  - l'adozione di iniziative volte al miglioramento della gestione e dell'uso di prodotti chimici (e.g. ZDHC MRSL - ultima versione disponibile, MRSL WW Guidelines)
  - l'impiego di prodotti non pericolosi ed a minor impatto ambientale, l'eliminazione di quelli ritenuti pericolosi o a maggior impatto ambientale dagli standard di settore (e.g., ZDHC), e la continua valutazione in ottica di miglioramento continuo
  - lo sviluppo di strategie, tecniche ed accorgimenti per realizzare processi ed articoli a minor impatto ambientale
  - acquisti basati su criteri di sostenibilità ambientale e sociale
  - la sensibilizzazione del personale in ordine agli aspetti ambientali connessi con l'attività lavorativa, e la somministrazione di adeguate misure di formazione, informazione ed addestramento ove ritenuto necessario.
- di non utilizzare né sostenere l'utilizzo di lavoro infantile
- di non utilizzare lavoro obbligato come manodopera e fonte di reddito e non sostenerne l'uso sotto qualsiasi forma
- di impegnarsi al rispetto dello Statuto dei Lavoratori, del CCNL di categoria e della Costituzione
- di rispettare il diritto dei lavoratori di costituire, aderire ad associazioni sindacali e di svolgere attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro (es, incontri, assemblee)
- di promuovere pari opportunità per tutto il personale garantendo che:
  - all'atto dell'assunzione non sia attuato nessun comportamento discriminatorio
  - i documenti contabili attestino che il trattamento dei lavoratori è coerente con anzianità, tipo di mansioni svolte e competenze professionali
  - a parità di funzioni e mansioni aziendali ai lavoratori vengano offerte le stesse opportunità formative
  - le lavoratrici, a parità di funzione aziendale e mansione svolta, percepiscano salari, indennità e benefici pari a quelli degli uomini
  - le donne non siano discriminate né all'atto dell'assunzione né nell'ambito dell'attività lavorativa in ordine al diritto alla maternità
  - non siano messi in atto comportamenti offensivi o lesivi della dignità personale né a carattere fisico né psicologico
  - nel caso in cui il personale manifesti esigenze particolari (ad es. di carattere religioso), le richieste vengano valutate e concesse compatibilmente con le esigenze di servizio
- di rispettare quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL di settore in materia di orario di lavoro e di retribuzione
- l'impegno ad operare secondo principi di lealtà, correttezza e trasparenza verso tutte le parti interessate anche attraverso l'uso e la diffusione del proprio Codice Etico e di Comportamento.
- di favorire la condivisione della mission e degli obiettivi strategici, valorizzando in ogni circostanza il senso di appartenenza all'Organizzazione
- di osservare principi e pratiche che impongono che tutti gli animali coinvolti nella nostra catena di fornitura vengano trattati con cura e rispetto e che si adottino tutte le misure per il sostegno alla conservazione delle specie coinvolte e alla protezione del loro ecosistema
- di eliminare i pericoli e ridurre al minimo i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro
- di creare un ambiente sicuro e salubre per i propri lavoratori, collaboratori e visitatori che operano negli ambienti di lavoro di Superior S.p.A., assicurando la prevenzione di incidenti e infortuni e garantendo un'efficace gestione delle emergenze



- di incentivare la consultazione e la partecipazione dei lavoratori nell'identificazione dei pericoli, nella valutazione dei rischi e delle opportunità e nella determinazione delle azioni per eliminare i pericoli e ridurre i rischi per la Salute e Sicurezza sul Lavoro
- di coinvolgere gli stakeholders su cui può avere influenza diretta sugli aspetti di Responsabilità Sociale, sulla tutela dell'ambiente e del territorio e sugli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro

## Politica in relazione all'uso di alcool e droghe

È politica dell'Azienda impegnarsi nel realizzare e mantenere un ambiente di lavoro sicuro e sano per tutti i suoi dipendenti. L'Azienda è consapevole che l'abuso di alcool, droghe ed altre sostanze consimili da parte dei dipendenti può condizionare negativamente l'efficacia delle loro prestazioni di lavoro e può avere serie conseguenze dannose per loro stessi e per la sicurezza dei colleghi. L'uso improprio di medicinali o l'utilizzo, il possesso, di alcool e droghe illecite, o soggette a controllo e non prescritte dal medico, nei locali aziendali è strettamente proibito e costituisce motivo per un'appropriata azione disciplinare fino al licenziamento. Anche se la politica fa esplicito riferimento all'alcool e alle droghe, la sua applicazione è estesa anche agli inalanti ed a tutte le altre forme di abuso di sostanze. Coloro che ritengano di essere dipendenti dalle sopraccitate sostanze sono invitati a ricorrere ad un consiglio medico ed a seguire un trattamento terapeutico appropriato senza indugio e prima che il loro stato possa influire negativamente sulla loro capacità lavorativa e risultare di pericolo all'incolumità propria, dei colleghi di lavoro o di terzi nonché alla sicurezza degli impianti, delle macchine e degli ambienti di lavoro. L'Azienda è anche consapevole che la dipendenza d'alcool e droga è una condizione curabile. Il Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale attraverso il Medico Competente è a disposizione degli interessati che, su base volontaria e strettamente riservata, ritengano di consultarlo per qualsiasi informazione e collaborazione. Salvo quanto previsto al punto precedente, qualora lo stato di soggezione del dipendente a sostanze alcoliche o stupefacenti sia tale che, pur non comportando una incapacità al lavoro, costituisca tuttavia un potenziale pericolo, nell'espletamento di particolari compiti oggetto della prestazione dovuta, all'incolumità propria, a quella dei colleghi di lavoro o di terzi o alla sicurezza degli impianti, l'Azienda, nell'esercizio anche dell'obbligo legale di provvedere alla sicurezza nei luoghi di lavoro, si riserva la facoltà di mutare tali compiti nei limiti previsti dalla legge. La non idoneità del dipendente alle prestazioni lavorative in concreto espletate, accertata nelle forme di legge e discendente dallo stato di dipendenza da bevande alcoliche o stupefacenti, anche se successiva al trattamento medico, potrà dar luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo. Durante l'attività lavorativa è proibita l'assunzione di bevande alcoliche, droghe o sostanze consimili. Si raccomanda altresì che i dipendenti ne evitino l'assunzione anche al di fuori del periodo lavorativo o immediatamente prima, in quanto gli effetti ad essa conseguenti possono perdurare durante la successiva prestazione lavorativa. L'Azienda si riserva di effettuare senza preavviso controlli sull'esistenza nei locali e/o uffici aziendali di droghe ed alcool. L'Azienda richiederà ai propri appaltatori di lavori e servizi l'adozione di analoga politica.

## Filosofia della Politica Aziendale

L'Alta Direzione ha quindi stabilito questa Politica, si impegna ad attuarla e a mantenerla in modo che sia:

- appropriata alle finalità ed al contesto dell'Organizzazione e supporti i suoi indirizzi strategici
- costituisca un quadro di riferimento per fissare gli obiettivi per il miglioramento del Sistema di Gestione Integrato
- supporti l'impegno alla protezione dell'ambiente, inclusa la prevenzione dell'inquinamento
- sia di riferimento per l'individuazione di impegni specifici pertinenti al contesto dell'Organizzazione
- supporti l'impegno a soddisfare i requisiti applicabili
- sia di riferimento per il miglioramento continuo del SGI e delle prestazioni ambientali

## Diffusione della Politica Aziendale

L'Alta Direzione ritiene fondamentale che questa Politica venga utilizzata come strumento di coinvolgimento e di indirizzo per tutte le persone che lavorano per la Superior S.p.A. o per conto di essa o che, in qualche modo, vengono interessati dalla sua attività.

A questo scopo viene diffusa nei seguenti modi:

- accessibile su una bacheca in ingresso della palazzina uffici
- accessibile su tutte le bacheche aziendali distribuite nei vari Stabilimenti
- accessibile direttamente dalla bacheca distribuita su tutti i monitor in dotazione nelle varie aree dello stabilimento
- accessibile dall'apposito link sul sito [www.superior.it](http://www.superior.it)



## Strumenti della Politica per la Qualità

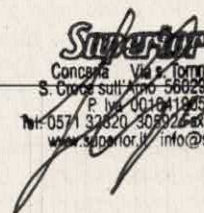
Gli obiettivi hanno lo scopo di creare un giusto "stato di allerta", utile a mantenere sempre attive le volontà ed a motivare il miglioramento, e definire dei criteri a cui abbinare gli indicatori dell'andamento della realizzazione della Politica Aziendale, utili alla Direzione per le verifiche periodiche e per la definizione di eventuali nuovi obiettivi di miglioramento, che saranno diffusi a tutto il personale aziendale.

Gli obiettivi sono esaminati per il loro raggiungimento, aggiornati e definiti in seguito al Riesame da parte della Direzione.

La Politica Aziendale viene documentata, attuata, mantenuta attiva, comunicata a tutte le persone che lavorano per l'organizzazione o per conto di essa e resa disponibile a tutte le parti interessate

Santa Croce sull'Arno, 20/11/2024

La Direzione

  
**Superior S.p.A.**  
Concesse Via S. Tommaso 72  
S. Croce sull'Arno 56026 Pisa - Italy  
P. IVA 00194120509  
Tel: 0571 32820-308926 fax 0571 33895  
www.superior.it info@superior.it