



POLITICA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI, PARI OPPORTUNITÀ, DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE – DEI

DATA: 27/07/2026

REV 01

DIREZIONE: SCIBETTA SALVATORE

REFERENTE RJC COP E COC: ALICE GIBERTINI e CLAUDIA POZZI

Salvatore Como S.r.l. riconosce che le persone rappresentano una componente essenziale per la continuità, la qualità e lo sviluppo responsabile delle proprie attività. La Direzione considera il rispetto dei diritti dei lavoratori, la tutela della dignità personale, la correttezza dei rapporti di lavoro, la parità di trattamento e la promozione della Diversità, Equità e Inclusione (DEI) elementi fondamentali del proprio modello di gestione.

La presente Politica riunisce in un unico documento gli impegni aziendali relativi ai diritti dei lavoratori e alla DEI, con l'obiettivo di evitare frammentazione documentale e di rendere i principi applicabili facilmente comprensibili, comunicabili e verificabili. Essa costituisce parte integrante del Sistema RJC COP di Salvatore Como S.r.l. e deve essere applicata in modo concreto nelle decisioni e nei comportamenti quotidiani.

La Direzione si impegna a rispettare la legislazione vigente, il contratto collettivo applicabile, gli accordi aziendali o individuali validamente stipulati e i requisiti pertinenti del Responsible Jewellery Council Code of Practices 2024.

Lo **scopo della Politica è definire i principi che regolano la gestione delle persone**, riconoscere espressamente i diritti fondamentali dei lavoratori e stabilire gli impegni della Direzione in materia di pari opportunità, non discriminazione, dignità, libertà, condizioni di impiego, retribuzione, orario, formazione, salute e sicurezza, libertà di associazione e DEI.

La Politica fornisce inoltre un riferimento comune ai lavoratori, ai responsabili di funzione e alla Direzione per prevenire comportamenti inappropriati, gestire eventuali segnalazioni e promuovere un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo.

La **presente Politica si applica a tutti i lavoratori di Salvatore Como S.r.l.**, indipendentemente dalla mansione, dal livello gerarchico, dal reparto, dalla tipologia e durata del rapporto di lavoro. I principi relativi a dignità, non discriminazione, prevenzione delle molestie e rispetto dei diritti fondamentali si applicano, per quanto pertinente, anche a soci operativi, apprendisti, tirocinanti, lavoratori somministrati, collaboratori, personale temporaneo e soggetti esterni che operano stabilmente presso l'azienda.

I medesimi principi devono essere rispettati anche nei rapporti professionali con clienti, fornitori, terzisti e altri interlocutori che interagiscono con il personale aziendale.

Principi fondamentali

Salvatore Como S.r.l. basa la gestione delle persone sui principi di legalità, dignità, rispetto reciproco, correttezza, trasparenza, pari opportunità, equità, inclusione, non discriminazione, sicurezza, libertà, valorizzazione delle competenze, dialogo e riservatezza.

Nessun obiettivo economico, produttivo, commerciale o organizzativo può giustificare comportamenti contrari ai diritti fondamentali della persona, alla normativa applicabile o alla presente Politica.



Diritti fondamentali dei lavoratori

- **Diritto a un rapporto di lavoro regolare e trasparente:** Ogni lavoratore ha diritto a conoscere in modo chiaro le condizioni essenziali del proprio rapporto di lavoro, compresi mansioni, inquadramento, orario, retribuzione, periodo di prova ove previsto, ferie, congedi, diritti, doveri e principali regole aziendali applicabili. Le informazioni vengono fornite secondo la normativa vigente, in forma comprensibile e tempestiva. L'azienda non utilizza forme contrattuali artificiose o improprie con l'obiettivo di eludere obblighi di legge, previdenziali, retributivi o derivanti dalla contrattazione collettiva.
- **Diritto alla dignità e al rispetto:** Ogni persona ha diritto a essere trattata con dignità e rispetto, indipendentemente dalla posizione ricoperta, dall'anzianità aziendale, dalla mansione o dalle proprie caratteristiche personali. Non sono ammessi comportamenti umilianti, degradanti, offensivi, intimidatori o lesivi della dignità personale.
- **Diritto alla parità di trattamento e alle pari opportunità:** Ogni lavoratore ha diritto a essere valutato sulla base di criteri professionali pertinenti, quali competenze, esperienza, capacità, responsabilità e requisiti effettivamente connessi alla mansione. L'azienda promuove pari opportunità in fase di selezione, assunzione, formazione, sviluppo professionale, mobilità, attribuzione delle responsabilità, retribuzione e cessazione del rapporto. Le decisioni relative al personale devono poter essere motivate attraverso criteri oggettivi e non attraverso pregiudizi o caratteristiche personali estranee alla capacità di svolgere il lavoro.
- **Diritto alla non discriminazione:** Salvatore Como S.r.l. non pratica né tollera discriminazioni dirette o indirette nel rapporto di lavoro. Il divieto riguarda, tra l'altro, discriminazioni fondate su razza, colore, origine, etnia, nazionalità, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, partecipazione a uno sciopero legittimo, affiliazione politica, stato civile, gravidanza, maternità o paternità, condizione genitoriale, aspetto fisico, stato di salute, età o qualsiasi altra caratteristica personale non collegata ai requisiti intrinseci della mansione.
- Il principio si applica a selezione, permanenza in azienda, retribuzione, straordinari, accesso alla formazione, sviluppo professionale, promozione, disciplina, cessazione e pensionamento.
- **Diritto a una retribuzione corretta ed equa:** Ogni lavoratore ha diritto a una retribuzione conforme alla legislazione e alla contrattazione collettiva applicabile, corrisposta con regolarità e accompagnata dalla documentazione prevista. Non sono ammesse trattenute arbitrarie o utilizzate come strumento di coercizione. Eventuali differenze retributive devono essere giustificabili attraverso criteri professionali legittimi, quali mansioni, responsabilità, esperienza, competenza, anzianità, inquadramento o altri elementi oggettivi. L'azienda si impegna a verificare e correggere eventuali disparità discriminatorie.
- **Diritto a orario, riposi, ferie, permessi e congedi:** Ogni lavoratore ha diritto a un'organizzazione dell'orario di lavoro conforme alla normativa e al contratto collettivo applicabile, al rispetto dei riposi giornalieri e settimanali e alla fruizione di ferie, permessi e congedi previsti. Il lavoro straordinario deve essere gestito secondo le disposizioni applicabili e non può essere imposto mediante minacce, intimidazioni o ritorsioni. L'azienda conserva registrazioni attendibili delle presenze e degli orari.
- **Diritto alla maternità, paternità, genitorialità e conciliazione:** Gravidanza, maternità, paternità, responsabilità familiari e legittimo utilizzo di congedi e permessi non possono costituire motivo di discriminazione o penalizzazione. Il rientro al lavoro dopo un periodo di assenza tutelato viene gestito nel rispetto della normativa e della dignità della persona. Compatibilmente con le esigenze organizzative e con le caratteristiche della mansione, l'azienda considera le esigenze di conciliazione tra vita professionale e vita personale.



- **Diritto alla salute e sicurezza:** Ogni lavoratore ha diritto a svolgere la propria attività in condizioni adeguate di salute e sicurezza. Salvatore Como S.r.l. identifica e valuta i rischi professionali, adotta misure di prevenzione e protezione, assicura informazione e formazione e mette a disposizione attrezzature e dispositivi di protezione ove necessari.
- Il lavoratore ha diritto a conoscere i rischi connessi alla propria attività e le misure previste per prevenirli. Parallelamente, è tenuto a rispettare le disposizioni aziendali in materia di sicurezza e a utilizzare correttamente i dispositivi e le attrezzature assegnate.
- **Diritto a un ambiente libero da violenza e molestie:** Ogni persona ha diritto a lavorare in un ambiente libero da violenza, molestie, minacce, intimidazioni, bullismo, comportamenti persecutori e trattamenti degradanti. Sono vietate le molestie sessuali e qualsiasi comportamento indesiderato di natura sessuale o comunque offensiva che possa creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante o umiliante. **Il divieto si applica anche a messaggi, comunicazioni digitali e interazioni professionali al di fuori della sede aziendale quando connesse al rapporto di lavoro.**
- **Diritto alla libertà personale e divieto del lavoro forzato:** Tutto il lavoro deve essere prestato liberamente e volontariamente. Salvatore Como S.r.l. vieta qualsiasi forma di lavoro forzato, coatto, vincolato, derivante da debito o traffico di persone. Non possono essere utilizzati come strumenti di coercizione il trattenimento dei documenti di identità, della retribuzione o di beni personali, depositi obbligatori, minacce, restrizioni ingiustificate alla libertà di movimento o pressioni volte a impedire la cessazione del rapporto secondo le condizioni previste dalla legge.
- **Diritto alla tutela dal lavoro minorile:** Salvatore Como S.r.l. non utilizza né sostiene il lavoro minorile. L'identità e l'età delle persone vengono verificate nell'ambito dell'assunzione. Non possono essere assegnate a giovani lavoratori attività incompatibili con l'età o potenzialmente dannose per salute, sicurezza, sviluppo o istruzione. Qualora fosse individuata una situazione non conforme, l'azienda adotterebbe misure di rimedio appropriate nel rispetto della normativa e della tutela della persona coinvolta.
- **Diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva:** Ogni lavoratore ha diritto, nei limiti previsti dalla legge, ad aderire o non aderire liberamente a organizzazioni dei lavoratori e a partecipare ad attività sindacali legittime senza interferenze, molestie, discriminazioni o ritorsioni.
- Salvatore Como S.r.l. rispetta il diritto alla contrattazione collettiva e gli accordi collettivi applicabili e partecipa in buona fede agli eventuali processi previsti dalla normativa.
- **Diritto alla formazione e allo sviluppo professionale:** Ogni lavoratore ha diritto a ricevere la formazione necessaria per svolgere correttamente e in sicurezza la propria mansione. L'azienda promuove inoltre, secondo le esigenze organizzative, opportunità di formazione e sviluppo professionale basate su criteri equi e non discriminatori. Nell'ambito del Sistema RJC vengono fornite informazioni e formazione su Codice Etico, diritti dei lavoratori, DEI, prevenzione delle molestie, meccanismi di segnalazione e, per il personale interessato, requisiti COP e COC.
- **Diritto alla privacy e alla riservatezza:** Le informazioni personali dei lavoratori vengono trattate esclusivamente per finalità legittime e nel rispetto della normativa applicabile. Particolare attenzione viene dedicata a informazioni relative a salute, disabilità, situazioni familiari, segnalazioni e procedimenti disciplinari. L'accesso a tali informazioni è limitato alle persone autorizzate e la gestione della DEI non deve comportare raccolta indiscriminata di dati personali non necessari.
- **Diritto all'informazione, al dialogo e alla partecipazione:** Ogni lavoratore deve poter conoscere le principali regole applicabili alla propria attività attraverso politiche, regolamenti, istruzioni, informazioni sulla sicurezza, formazione e comunicazioni aziendali pertinenti. Il personale può esprimere osservazioni e proposte di



miglioramento relative a organizzazione del lavoro, sicurezza, qualità, processi e gestione aziendale in modo rispettoso e costruttivo.

- **Diritto alla segnalazione e alla protezione dalle ritorsioni:** Ogni lavoratore ha diritto a segnalare in buona fede comportamenti o situazioni che ritenga contrari alla legge, ai requisiti RJC, al Codice Etico, alle politiche aziendali o ai propri diritti. Le segnalazioni devono essere gestite secondo la procedura aziendale, garantendo riservatezza, imparzialità, tempi ragionevoli di gestione e tutela della persona coinvolta. È vietata qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi presenta una segnalazione in buona fede, richiede chiarimenti sui propri diritti, collabora a un'indagine o esercita legittimamente un proprio diritto.
- **Diritto a una procedura disciplinare equa:** Eventuali procedimenti disciplinari devono essere gestiti nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva, dei principi di proporzionalità, correttezza e riservatezza. Sono vietate punizioni corporali, minacce, umiliazioni e trattamenti degradanti. Le regole disciplinari devono essere comunicate e applicate in modo equo, senza discriminazioni.

Diversità, Equità e Inclusione (DEI)

Salvatore Como S.r.l. riconosce il valore della diversità delle persone in termini di esperienze, competenze, età, genere, provenienza, percorso formativo, cultura, capacità e prospettive. La diversità non viene considerata esclusivamente come adempimento, ma come elemento che può contribuire alla qualità delle decisioni, alla collaborazione e alla capacità di migliorare. Per equità si intende l'impegno a garantire condizioni e opportunità adeguate, evitando barriere o svantaggi ingiustificati. L'equità non richiede necessariamente misure identiche per tutte le persone, ma criteri coerenti e proporzionati che permettano una partecipazione effettiva alla vita lavorativa. Per inclusione si intende la creazione di un ambiente nel quale le persone possano contribuire, essere ascoltate, collaborare e svolgere il proprio lavoro nel rispetto della propria dignità, senza essere isolate, ridicolizzate, marginalizzate o penalizzate per caratteristiche personali.

4

Reclutamento, sviluppo e mobilità: Le decisioni relative a selezione, assunzione, attribuzione delle mansioni, formazione, avanzamento professionale e mobilità devono basarsi su esigenze aziendali e criteri pertinenti alla posizione, quali competenze, esperienza, attitudine e requisiti tecnici. L'azienda si impegna a verificare che opportunità di formazione, crescita e attribuzione di responsabilità non siano sistematicamente condizionate da criteri discriminatori o da pregiudizi.

Persone con disabilità e accomodamenti ragionevoli

Salvatore Como S.r.l. promuove l'integrazione delle persone con disabilità e, quando necessario e ragionevolmente possibile, valuta adeguamenti organizzativi o della postazione di lavoro che consentano alla persona di svolgere la propria mansione in condizioni adeguate.

Le valutazioni di idoneità lavorativa sono gestite nel rispetto della normativa sulla salute e sicurezza, delle competenze del Medico Competente ove previste e della riservatezza delle informazioni sanitarie.

Formazione DEI e consapevolezza

L'azienda assicura attività di informazione e formazione sui principi di Diversità, Equità e Inclusione, sulla non discriminazione, sui comportamenti attesi e non accettabili, sulle modalità di segnalazione e sul divieto di ritorsione.



La partecipazione alle attività formative viene registrata e, quando previsto dal programma aziendale, può essere accompagnata da una verifica dell'apprendimento.

Meccanismo di segnalazione e reclamo

Salvatore Como S.r.l. mantiene un meccanismo di segnalazione e reclamo accessibile ai lavoratori. Possono essere segnalati, tra l'altro, discriminazioni, molestie, comportamenti offensivi, problemi relativi alle condizioni di lavoro, violazioni dei diritti, criticità di salute e sicurezza, ritorsioni e violazioni delle politiche aziendali.

Le segnalazioni sono gestite secondo criteri di accessibilità, riservatezza, imparzialità, proporzionalità e tutela dalle ritorsioni. Gli esiti e le eventuali azioni correttive vengono documentati secondo le regole del sistema di gestione.

Doveri e responsabilità dei lavoratori

Il riconoscimento dei diritti dei lavoratori è accompagnato da responsabilità reciproche. Ogni lavoratore è tenuto a rispettare colleghi, responsabili, collaboratori, clienti e fornitori; osservare le disposizioni aziendali; svolgere le attività con diligenza e professionalità; rispettare le regole di salute e sicurezza; non attuare comportamenti discriminatori, molesti o offensivi; tutelare le informazioni riservate; partecipare alla formazione prevista; segnalare situazioni di pericolo o gravi anomalie.

L'azienda considera diritti e responsabilità complementari: il rispetto della persona deve essere garantito dalla Direzione e dai responsabili e, nello stesso tempo, da ogni componente dell'organizzazione.

5

Responsabilità della Direzione

La Direzione, rappresentata da Salvatore Scibetta in qualità di Amministratore Unico / CEO, approva la presente Politica e mantiene la responsabilità ultima della sua applicazione. La Direzione assicura risorse adeguate, promuove i principi della Politica, valuta le criticità significative, approva le azioni di miglioramento e verifica periodicamente l'efficacia del sistema.

Responsabilità del Referente Gestione Personale e RJC COP

Alice Gibertini coordina l'applicazione operativa della presente Politica nell'ambito delle attività di gestione del personale, audit e certificazioni. In particolare cura la diffusione della Politica, il coordinamento della formazione, il mantenimento delle registrazioni, il supporto ai lavoratori, il monitoraggio degli adempimenti, la raccolta delle evidenze, il supporto alla gestione delle segnalazioni e la predisposizione delle informazioni utili al riesame. La responsabilità dell'applicazione non è delegata esclusivamente al referente: ogni responsabile di funzione deve operare coerentemente con la Politica e intervenire o segnalare comportamenti incompatibili di cui venga a conoscenza.

Monitoraggio

L'efficacia della Politica viene monitorata attraverso elementi proporzionati alla dimensione e alle caratteristiche dell'organizzazione. Possono essere analizzati, ove pertinenti, composizione del personale, accesso alla formazione, partecipazione alla formazione DEI, assunzioni, cessazioni, cambiamenti di mansione, eventuali differenze retributive significative, utilizzo di congedi, segnalazioni, azioni disciplinari e azioni correttive. Gli indicatori devono essere interpretati nel contesto aziendale: una differenza numerica non costituisce automaticamente discriminazione, ma può rappresentare un elemento da approfondire.



Riesame e miglioramento

La Politica e i relativi processi vengono riesaminati periodicamente e almeno nell'ambito del Riesame annuale della Direzione RJC. Il riesame considera formazione effettuata, segnalazioni, eventuali casi di discriminazione o molestia, azioni intraprese, cambiamenti organizzativi, indicatori DEI, risultati degli audit e necessità di aggiornamento.

Qualora il monitoraggio, una segnalazione, un audit o il riesame evidenzino una criticità, vengono definite azioni proporzionate. Le azioni possono comprendere aggiornamenti documentali, nuova formazione, revisione di prassi organizzative, verifiche retributive, misure di tutela, provvedimenti disciplinari o ulteriori controlli. Le azioni correttive vengono registrate nel Registro Unico Governance RJC.

Comunicazione e disponibilità

La presente Politica viene comunicata ai lavoratori, resa disponibile al personale e utilizzata nelle attività di informazione e formazione RJC. La componente DEI della Politica è resa pubblicamente accessibile in coerenza con i requisiti RJC applicabili. La versione resa disponibile deve corrispondere alla versione ufficialmente approvata dalla Direzione.

Impegno finale della Direzione

Salvatore Como S.r.l. si impegna a creare e mantenere un ambiente di lavoro nel quale ogni persona possa svolgere la propria attività nel rispetto della dignità, della professionalità e dei propri diritti. L'azienda considera la diversità un valore, l'equità un criterio per assumere decisioni corrette e l'inclusione una condizione necessaria per una partecipazione piena e responsabile alla vita aziendale.

Non saranno tollerati discriminazioni, molestie, violenze, intimidazioni, lavoro forzato, lavoro minorile non consentito o ritorsioni. Le decisioni relative alle persone devono essere guidate da criteri professionali, oggettivi e coerenti con le reali esigenze dell'organizzazione.

La Direzione si impegna a riesaminare periodicamente l'efficacia della presente Politica e ad adottare le azioni necessarie per mantenerla aggiornata e concretamente applicata.



Tabella riassuntiva – Argomenti, responsabilità e riferimenti RJC

La tabella seguente sintetizza i principali temi disciplinati dalla Politica e i relativi riferimenti del RJC Code of Practices 2024.

ARGOMENTO	IMPEGNO / CONTROLLO AZIENDALE	RESPONSABILE REFERENTE	NORMA COP 2024	RJC
Gestione dei lavoratori e condizioni di impiego	Condizioni chiare e documentate; informazione sui diritti e sulle regole applicabili.	Alice Gibertini / Direzione	COP 15	
Orario, riposi, ferie e congedi	Rispetto di orario, riposi, ferie, permessi e registrazioni delle presenze.	Alice Gibertini / Responsabili di funzione	COP 16	
Retribuzione	Retribuzione conforme, trasparente e priva di disparità discriminatorie.	Direzione / Amministrazione	COP 17	
Dignità, molestie e disciplina	Divieto di violenza, molestie, intimidazioni e procedure disciplinari eque.	Direzione / Alice Gibertini	COP 18	
Segnalazioni e antiritorsione	Meccanismo accessibile e riservato; protezione da conseguenze negative per segnalazioni in buona fede.	Alice Gibertini / Direzione	COP 18.5; COP 2.6	
Lavoro minorile	Verifica dell'età e divieto di lavoro minorile non consentito.	Alice Gibertini	COP 19	
Lavoro forzato	Lavoro libero e volontario; divieto di coercizione, trattenimento documenti e traffico di persone.	Direzione / Alice Gibertini	COP 20	
Libertà di associazione	Rispetto della libertà sindacale e della contrattazione collettiva.	Direzione	COP 21	
Non discriminazione	Pari opportunità e trattamento equo durante l'intero rapporto di lavoro.	Direzione / Alice Gibertini / Responsabili	COP 22	
Diversità, equità e inclusione	Politica pubblica, processi di supporto e applicazione trasversale a livelli e funzioni.	Salvatore Scibetta / Alice Gibertini	COP 23.1	
Formazione DEI	Formazione dei lavoratori sui principi DEI e sui sistemi e procedure di supporto.	Alice Gibertini	COP 23.2	
Riesame DEI	Verifica periodica dell'efficacia della politica, dei processi e delle procedure.	Salvatore Scibetta / Alice Gibertini	COP 23.3; COP 2.7	
Salute e sicurezza	Diritto a condizioni di lavoro sicure e gestione dei rischi professionali.	Datore di lavoro / RSPP / Responsabili	COP 24	
Formazione e competenza	Formazione necessaria per responsabilità e requisiti applicabili.	Alice Gibertini / Responsabili	COP 2.4; COP 23.2	
Registrazioni e riservatezza	Conservazione delle evidenze e tutela della riservatezza dei dati.	Alice Gibertini / soggetti autorizzati	COP 2.5	
Azioni correttive e miglioramento	Gestione delle criticità e registrazione delle azioni nel Registro Unico Governance RJC.	Alice Gibertini / Direzione	COP 2.7	



Nota di gestione documentale: la presente Politica costituisce il documento unico di riferimento per diritti dei lavoratori e DEI. Le evidenze operative rimangono nei documenti e registri aziendali già previsti (contratti e fascicoli del personale, presenze, cedolini, formazione, documentazione HSE, segnalazioni e Registro Unico Governance RJC), evitando duplicazioni.

APPROVATO DALLA DIREZIONE



SALVATORE COMO SRL
Strada comunale, 8/2 - 15122 Valmadonna (AL)
info@salvatorecomo.com - Tel. +39 0131 945358
N.R.E.A. AL 305142
P.IVA 02547000151 C.F. 01514290151