

# POLITICA AZIENDALE SA8000

La SIGEL ribadisce l'importanza di sviluppare e mantenere nel tempo un ambiente di lavoro socialmente responsabile e favorire la crescita professionale di tutti dipendenti nel pieno rispetto delle leggi nazionali, comunitari e dei diritti umani. Inoltre la SIGE è consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale e vuole caratterizzarsi come operatore di eccellenza per quanto riguarda la Responsabilità Sociale.

Tutto ciò per la SIGEL significa:

- considerare i propri dipendenti come una risposta strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti, promovendone lo sviluppo professionale e personale;
- considerare i propri fornitori come partner, non solo per le attività strettamente commerciali, ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale;
- considerare i propri clienti come elemento fondamentale del successo della SIGEL, per questo è necessario lavorare per garantire la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di responsabilità sociale.

Per garantire tutto ciò è impegno formale della SIGEL:

- rispettare e fare propri tutti i principi previsti dalla norma SA 8000;
- conformarsi alla legislazione nazionale, comunitaria, norme internazionali(ILO);
- migliorare nel tempo il proprio sistema di gestione SA 8000.

E'volontà della SIGEL che i principi della SA 8000 siano rispettati da tutti i propri fornitori.

Per questo, sia l'ambiente di lavoro interno, che la catena di fornitura devono garantire il rispetto dei seguenti requisiti:

## CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI

### Rispetto della libertà e dignità dei dipendenti:

E' proibito ricorrere a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di dipendenti e collaboratori.

## LAVORO MINORILE E GIOVANI LAVORATORI

### Rifiuto dell'impiego di lavoro minorile nel ciclo produttivo:

E' proibito l'impiego di lavoro minorile. La SIGEL ha scelto che il personale dipendente abbia un'età superiore ai 18 anni e ha definito una procedura per la gestione delle situazioni riscontrate presso i fornitori/subfornitori nelle quali è stato impiegato lavoro minorile.

## LAVORO COATTO

### Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o coatto

E' proibito impiegare personale contro la propria volontà, ricorrendo a minacce o punizioni.

## SALUTE E SICUREZZA

### Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro

Ogni lavoratore ha diritto di operare in un ambiente di lavoro salubre e sicuro. La SIGEL si impegna a valutare e gestire costantemente i rischi e i pericoli che possono presentarsi sul luogo di lavoro con lo scopo di ridurli al minimo. Si impegna inoltre a fornire, ad ogni dipendente, ogni indumento e accessorio utile a garantirne la sicurezza sul luogo di lavoro. La SIGEL si preoccupa infine di somministrare ad ogni dipendente corsi di formazione e aggiornamento in materia di sicurezza sul lavoro. L'azienda ha nominato un rappresentante sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste e la valutazione dei rischi.

## **LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE**

### Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva

Ogni dipendente ha diritto di iscriversi a sindacati ed eleggere i propri rappresentanti. I rappresentanti sindacali non possono essere oggetto di discriminazioni e sarà promossa la contrattazione collettiva.

## **ORARIO DI LAVORO E SALARIO**

### Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto

Ad ogni lavoratore deve venire garantito uno stipendio in base a quanto previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurargli una vita dignitosa. L'orario di lavoro non deve superare le 48 ore settimanali, compreso straordinario, che deve essere effettuato solo in casi eccezionali. In ogni caso va garantito almeno 1 giorno libero alla settimana.

## **PARITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE**

### Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione

E' vietata qualsiasi forma di discriminazione che pregiudichi il diritto alla parità di salario fra uomo e donna e alla parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere garantito e rispettato anche in fase di assunzione, formazione, promozione, e dimissione. Si ribadisce che è vietata qualsiasi forma di discriminazione basata su sesso, razza, età, religione, opinione politica, nazionalità, classe sociale.

## **SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE**

### Monitoraggio e miglioramento continuo

La SIGEL si impegna, in ottica del miglioramento continuo a:

- 1)-definire ed aggiornare annualmente la presente "Politica aziendale SA8000", applicare tutti i requisiti delle stesse oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali attinenti;
- 2)- definire in modo chiaro i ruoli, le autorità, e le responsabilità del proprio personale;
- 3)-esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare se necessario azioni correttive e/o preventive;
- 4)- assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma;
- 5)-nominare un rappresentante della direzione in materia di sicurezza e favorire un rappresentante dei lavoratori per la SA8000;
- 6)- selezionare i fornitori in base alla loro capacità di rispettare i requisiti della norma;
- 7)-al momento in cui si verificano non conformità porre in essere tutte le azioni correttive necessarie ad eliminarle e a valutarne l'efficacia.

Per assicurare che la presente Politica sia compresa ed attuata in tutti i livelli aziendali, la SIGEL ha deciso di pubblicare in bacheca questo documento (in caso di nuove assunzioni la politica verrà consegnata alla firma del contratto). Inoltre per diffondere la conoscenza della norma SA 8000 a tutti i livelli aziendali la SIGEL fornisce informazioni alle parti interessate, raccogliendo segnalazioni anche attraverso il sito internet <http://www.sigel.it/reclami-cons.php>.

Documento approvato dalla direzione in data: 24/10/2011