

## **POLITICA DI ETICA SOCIALE**

La Direzione di S.G.C. S.r.l. sottolinea l'importanza di sviluppare e mantenere nel tempo un ambiente di lavoro socialmente responsabile nel rispetto delle leggi locali, nazionali, comunitarie, dei diritti umani e dei relativi strumenti internazionali (vedi Convenzioni ILO etc.), impegnandosi a favorire la crescita professionale dei propri collaboratori e ad applicare le disposizioni che risultino ad essi più favorevoli.

Per conseguire questi obiettivi S.G.C. S.r.l. si è dotata di un sistema di gestione della Responsabilità Sociale, in conformità alla norma SA 8000, definendo ed attuando la presente politica che considera le esigenze dei Clienti, dei propri collaboratori e di tutti gli stakeholders.

Si sottolinea che la presente Politica è parte integrante della Politica del Sistema di Gestione Integrato (Q, SS, A) aziendale (vedi All.05 A\_MSGI)

Pertanto la ns. organizzazione, per sentirsi ed essere un'azienda "*Socialmente responsabile*" si impegna ad applicare, promuovere e verificare, sia internamente alla propria realtà, sia esternamente presso i propri fornitori e sub-fornitori, le seguenti direttive:

- *astenersi dall'impiegare bambini lavoratori di età inferiore ai 16 anni;*
- *prevedere politiche di recupero per i bambini lavoratori e fornire un sostegno finanziario per agevolare l'istruzione;*
- *assicurare che i giovani lavoratori (età tra 16 e 18 anni) non vengano esposti a situazioni rischiose, pericolose o nocive;*
- *garantire che i contratti di apprendistato siano utilizzati nel completo interesse del giovane lavoratore ed in collaborazione con gli enti di formazione, in accordo alla legislazione vigente;*
- *assicurare che gli enti che ci forniscono manodopera non ricorrano ne sostengano il traffico di essere umani;*
- *garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzato con misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute, sia nel corso del lavoro che in conseguenza di esso;*
- *garantire che tutto il personale, anche di nuova assunzione, riceva una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza per un'ideale applicazione dello standard **SA8000** valutando periodicamente l'efficacia della formazione svolta;*
- *stabilire sistemi per individuare, evitare e affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza;*
- *fornire al personale adeguati dispositivi di protezione individuale;*
- *garantire servizi igienici puliti e sanificati, accesso ad acqua potabile, strutture igieniche per la conservazione degli alimenti;*
- *riconoscere il diritto dei lavoratori alla libera associazione ed alla contrattazione collettiva (favorendo la nomina delle rappresentanze sindacali);*
- *garantire che i rappresentanti dei lavoratori non siano soggetti a discriminazioni;*
- *garantire di ostacolare forme di discriminazione in relazione all'assunzione, alla retribuzione, alla formazione, alla promozione, al licenziamento e/o al pensionamento;*
- *garantire il diritto del personale di seguire pratiche o esigenze connesse alla razza, origine nazionale, territoriale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche, purchè non in contrasto alla legislazione vigente;*
- *ostacolare comportamenti o gesti che sono sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento dei lavoratori;*
- *garantire che non avvenga il ricorso a punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale nei confronti dei lavoratori;*

- *garantire che il salario pagato sia sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un ulteriore guadagno discrezionale;*
- *garantire che le trattenute sul salario non siano a scopo disciplinare, se non nelle forme previste dal Contratto Collettivo Nazionale di categoria;*
- *garantire che le buste paga siano chiare e comprensibili ai lavoratori;*
- *garantire che i salari e le indennità retributive siano erogati in forma comoda per la riscossione da parte del lavoratore e nell'applicazione totale delle norme previste dal Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori;*
- *si è istituito, assegnando risorse adeguate, il Social Performance Team con il compito principale di gestire la valutazione dei rischi per definire le maggiori criticità relativamente allo standard, proponendo le azioni di miglioramento;*
- *assicurare che non saranno mai applicate azioni disciplinari, licenziamenti o in alcun modo discriminazione del personale o delle parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità a **SA8000** o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.*
- *stabilire procedure per la raccolta e la risoluzione delle segnalazioni provenienti dal ns. personale e/o dalle parti interessate in merito a problematiche di responsabilità sociale. I risultati delle analisi dei reclami sono resi disponibili a tutti.*

Sara ns. cura, ed in maniera continuativa, stimolare, controllare e verificare l'impegno, del continuo rispetto e miglioramento dei principi stabiliti dalla norma **SA8000**, riferito ai ns. fornitori ed appaltatori, incentivandoli ad individuare le parti più critiche ed a percorrere regolarmente percorsi migliorativi nella propria attività gestionale operativa.

**S.G.C. S.r.l.** sottolinea, a tutte le Parti Interessate, che se qualcuna di loro dovesse riscontrare una qualsiasi criticità inerente ai principi stabiliti dalla norma **SA8000**, lo segnali tramite mail al Social Performance Team

[federico.zinelli@sgcparma.it](mailto:federico.zinelli@sgcparma.it) .

Si ricorda inoltre che ogni segnalazione può essere inviata direttamente all'Organismo di Certificazione: **S.M.C (Soc. Mediterranea Certificazioni) s.r.l.** –

[segnalazioni@smc-certificazioni.it](mailto:segnalazioni@smc-certificazioni.it)

La ns. organizzazione si assumerà il compito di motivare, coinvolgere e guidare i propri collaboratori promuovendo la formazione a tutti i livelli, per migliorare la professionalità ed arricchire le conoscenze e la gratificazione del personale stesso, affinché ognuno possa esprimere la massima potenzialità ed assumere un ruolo attivo e di elevata realizzazione.

La Direzione assicura e verifica periodicamente che la presente politica sia sempre applicata, mantenuta attiva e periodicamente riesaminata, diffusa a tutto i collaboratori e resa disponibile alle parti interessate.

Parma, **01/02/2024**

**RSGI**

**Amministratore Unico**