

POLITICA IN MATERIA DI SA8000

SILSUD ha deciso di adottare un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo la norma di riferimento SA8000 per rendere più completo il sistema di gestione aziendale e per approfondire le tematiche riguardanti la Qualità e il comportamento etico. L'azienda, conscio dell'importanza che riveste l'aspetto sociale dell'impresa, ritiene che una corretta politica aziendale in materia di responsabilità sociale possa offrire un contributo notevole al miglioramento delle condizioni sociali all'interno del luogo di lavoro e, esternamente, una migliore credibilità e visibilità dell'azienda, coinvolgendo fornitori, comunità locali ed una clientela sempre più attenta alle questioni etiche. SILSUD si impegna pertanto a rispettare, al proprio interno e nel proprio modo di operare quotidiano, i requisiti richiesti dalla Norma SA8000 e di migliorarne continuamente l'efficacia.

Con la presente Politica, la nostra azienda comunica ai propri stakeholder che intende operare con metodi corretti e trasparenti per garantire e migliorare le condizioni di lavoro del proprio personale e nel rispetto della loro dignità e libertà individuale, ricusando tutte le condizioni lavorative caratterizzate dalla disumanità, dallo sfruttamento, dalla discriminazione, dall'insalubrità.

La Politica verrà diffusa attraverso il presente documento e il sito aziendale, a tutte le parti sociali interessate. Sarà inoltre esposta in bacheca.

In tal senso, l'azienda si prefigge i seguenti obiettivi:

- La soddisfazione del Cliente e degli stakeholder (dipendenti, collaboratori, fornitori, fruitori del servizio, ecc.);
- Il rispetto dei requisiti della norma SA 8000:2014 attraverso il mantenimento nel tempo di un Sistema di Gestione. In particolare:

Lavoro infantile e minorile

Nel rispetto delle Leggi nazionali e internazionali a sostegno della protezione e la tutela dello sviluppo psico-fisico del bambino, SILSUD non fa ricorso all'impiego di minori né da sostegno all'utilizzo del lavoro minorile.

Lavoro forzato e obbligato

SILSUD non utilizza né tantomeno sostiene qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligato. Il personale svolge l'attività lavorativa nei termini e nei modi conformi al modello organizzativo del SILSUD in armonia e nel rispetto del CCNL di riferimento e della normativa vigente. Non è richiesta la consegna dei propri documenti all'inizio del rapporto lavorativo o altre forme di deposito o trattenute di parte del salario (indennità, premi...) al fine di estorcere prestazioni lavorative.

Salute e sicurezza sul lavoro

SILSUD garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre. Con riferimento al proprio documento per la valutazione dei rischi e alle procedure interne volte alla prevenzione di potenziali incidenti sul lavoro, SILSUD mette in atto tutte le azioni atte a contenere le cause dei potenziali rischi.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

SILSUD assicura il diritto dei lavoratori di formare, partecipare e organizzare sindacati senza alcuna forma di ritorsione o discriminazione nei confronti dei rappresentanti sindacali.

Discriminazione

SILSUD si impegna a non dare sostegno a forme di discriminazione dirette e indirette basate sulla razza, sesso, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità di familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra espressione di discriminazione. Tali garanzie sono assicurate per tutto il percorso lavorativo dalla selezione del personale, all'assunzione, all'accesso alla formazione, alle promozioni, al licenziamento o pensionamento.

Procedure disciplinari

In accordo alla policy aziendale e nel pieno rispetto della normativa applicata, SILSUD ha cura dell'osservanza delle regole comportamentali volte alla tutela della dignità di tutto il personale vietando: ogni forma di coercizione fisica e mentale, punizioni corporali e trattamenti severi o inumani ivi compresi gli abusi verbali.

Orario di lavoro e Retribuzione

SILSUD si impegna ad adeguarsi all'orario previsto dalla legge e dagli accordi nazionali e a retribuire i dipendenti rispettando il contratto collettivo nazionale di lavoro vigente nel tempo, nonché i contratti integrativi approvati a livello territoriale e aziendale.

Sistema di gestione

Riesame annuale della propria politica volto all'ottenimento di un miglioramento continuo in linea con le indicazioni delle

Parti interessate, con le evoluzioni normative e regolamentari e, più in generale, al passo con le trasformazioni del contesto sociale, culturale ed economico nel quale l'azienda opera;
La diffusione delle conoscenze relative alle norme di riferimento per favorire la partecipazione interna;
L'aumento dei livelli di competitività sul mercato e il mantenimento di un elevato livello di affidabilità e qualità dei servizi erogati, nel pieno rispetto dei requisiti legali, etici e qualitativi;
La comunicazione della politica a tutto il personale e la sua diffusione, su richiesta, alle altre parti interessate; L'ottimizzazione della gestione delle risorse umane aziendali;
La continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle Parti interessate, quale base per un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di miglioramento continuo di reciproca soddisfazione;
La fornitura di tutte le informazioni e l'accesso alle parti interessate alla verifica di conformità ai requisiti della norma Sa 8000.

La direzione ha nominato quale Rappresentante della Direzione per la responsabilità SOCIALE, Alessandro Beccarisi, il quale dispone dell'autorità e delle necessarie risorse per assicurare:

- La conformità del sistema aziendale alla norma SA 8000;
- L'idoneità dello stesso a conseguire obiettivi;
- L'adeguatezza della politica per la responsabilità sociale;
- La diffusione della conoscenza dei requisiti della SA 8000.

Al fine di assicurare sia all'azienda che agli stakeholder la possibilità di contribuire al miglioramento del Sistema di gestione per la responsabilità sociale, SILSUD ha attivato un sistema di comunicazione per la gestione delle segnalazioni inerenti all'applicazione della norma SA 8000.

Le suddette segnalazioni, possono essere inoltrate all'azienda in forma anche anonima, per iscritto o tramite e-mail e verranno registrate e analizzate al fine di attivare, se possibile, un'azione correttiva o preventiva.

È stata inoltre sottolineata a tutti i dipendenti l'importanza di eleggere un rappresentante dei lavoratori per la responsabilità sociale, con il ruolo di facilitarne la comunicazione con la Direzione in merito alle problematiche sociali.

Tutto il personale ha la possibilità di rivolgersi sia al Rappresentante della Direzione per la responsabilità Sociale che al Rappresentante dei lavoratori per la responsabilità sociale per eventuali segnalazioni a carattere etico-sociale.

L'efficacia nel tempo del sistema di gestione SA 8000 e l'adeguatezza della presente Politica per la responsabilità sociale viene valutata dalla Direzione sviluppando periodici Riesami della Direzione, attraverso riscontri diretti ed analizzando i risultati degli audit interni.

Nell'ottica di attuare tale programma, la certificazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale vuole essere la conferma, riconosciuta da un organismo terzo indipendente, della capacità di soddisfare le esigenze interne ed esterne con le quali quotidianamente l'azienda si confronta.

Ferentino, lì 30/03/202

Presidente C.d.A.
Alessandro Beccarisi

