



## POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La S.I.F.E.L. S.p.A. opera per creare le migliori condizioni verso i dipendenti, i collaboratori ed i soci coniugando la mutualità interna con la solidarietà, perseguendo, quindi, attraverso le proprie attività e pratiche guidate dall'etica della responsabilità e socialità, la promozione del benessere e la qualità sociale nel territorio in cui opera, garantendo la qualità dei servizi forniti e raggiungendo la soddisfazione dei propri committenti e dei fornitori.

La S.I.F.E.L. S.p.A. ha individuato nelle Norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI ISO 45001, UNI ISO 37001 e nella Norma SA8000 le linee guida con cui conformare tutte le scelte che riguardano la qualità e la responsabilità sociale, sensibilizzando e coinvolgendo in tale processo i propri Stakeholders.

La S.I.F.E.L. S.p.A. identifica come obiettivi centrali e prioritari:

1. erogare servizi che consentano, anche se indirettamente, di migliorare la qualità della vita delle persone che utilizzano le infrastrutture sulle quali opera durante lo svolgimento delle proprie attività
2. istituire e mantenere un sistema di raccolta e di analisi dei dati relativi alla soddisfazione dei Committenti tale da consentire alla Direzione di intraprendere efficaci iniziative di miglioramento
3. garantire costantemente un adeguato grado di formazione del personale che consenta un continuo miglioramento dell'erogazione del servizio reso
4. garantire la soddisfazione dei lavoratori attraverso il miglioramento continuo delle condizioni lavorative rispettando i principi della responsabilità sociale e valorizzando le proprie risorse umane attraverso la cura degli aspetti legati alla sicurezza personale e dei luoghi di lavoro in modo rigoroso nel rispetto delle norme vigenti in materia, il rilevamento e la gestione costante dei suggerimenti e delle ragioni di insoddisfazione
5. accogliere le esigenze della collettività attraverso canali di comunicazione opportuni ed intraprendendo azioni verso l'esterno, che testimoniano l'impegno sociale dell'azienda.

Per raggiungere tali obiettivi la Direzione si impegna a :

1. svolgere una seria attività di auditing interno per verificare, ed eventualmente correggere, il grado di conformità del Sistema alle norme applicate all'interno dell'Organizzazione finalizzato al miglioramento continuo dei sistemi implementati ed attuati
2. controllare il rispetto dei requisiti di responsabilità sociale e l'applicazione costante delle leggi vigenti
3. verificare il rispetto della normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, che sarà perseguito mettendo a disposizione materiali per la protezione individuale, attraverso corsi di formazione e informazione per i lavoratori, oltre alle visite mediche di controllo periodiche da parte del Medico Competente, come previsto dalla Legge, non escludendo comunque, qualunque eventuale accertamento, anche su richiesta motivata dei lavoratori, al fine di migliorare in maniera continuativa l'ambiente di lavoro e, conseguentemente, il benessere dei lavoratori stessi
4. rispettare i dettami dei seguenti documenti internazionali:
  - Convenzione ILO 1 (durata del lavoro – industria) e Raccomandazione 116 (riduzione dell'orario di lavoro)
  - Convenzione ILO 29 (lavoro forzato) e 105 (abolizione del lavoro forzato)
  - Convenzione ILO 87 (libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
  - Convenzione ILO 98 (diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)



- Convenzioni ILO 100 (uguaglianza di retribuzione) e 111 (discriminazione – impiego e professione)
  - Convenzione ILO 102 (sicurezza sociale – norme minime)
  - Convenzione ILO 131 (definizione del salario minimo)
  - Convenzione ILO 135 (rappresentanti dei lavoratori)
  - Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (età minima)
  - Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (sicurezza e salute sul lavoro)
  - Convenzione ILO 159 (reinserimento professionale e occupazionale – persone disabili)
  - Convenzione ILO 169 (popoli indigeni e tribali)
  - Convenzione ILO 177 (lavoro a domicilio)
  - Convenzione ILO 181 (agenzie per l'impiego private)
  - Convenzione ILO 182 (forme peggiori di lavoro minorile)
  - Convenzione ILO 183 (protezione della maternità)
  - Convenzione ILO 190 e Raccomandazione 206 (violenze e molestie) – Ratificata con L. 4/2021
  - Codice di condotta del ILO su HIV / AIDS e il mondo del lavoro
  - Dichiarazione universale dei diritti umani
  - Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
  - Patto internazionale sui diritti civili e politici
  - Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
  - Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
  - Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
  - Principi guida delle Nazioni Unite su business e diritti umani
5. porre una sempre maggiore e continuativa attenzione nella scelta dei fornitori, in modo da estendere la filosofia del rispetto del dipendente e dell'utente attraverso:
- la richiesta di aderenza ai principi della norma SA8000
  - la diffusione della cultura della responsabilità sociale ai fornitori
  - l'attenzione al livello qualitativo delle forniture
6. rispettare tutti i requisiti della norma SA8000 ovvero quelli relativi a:
- Lavoro infantile: non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile
  - Lavoro obbligato: non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro obbligato
  - Salute e Sicurezza: garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre
  - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati;



- Discriminazione: non attuare discriminazioni di qualsiasi natura
- Pratiche disciplinari: non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale
- Orario di lavoro: lavorare nel rispetto delle leggi e del contratto nazionale del lavoro applicato
- Retribuzione: garantire il rispetto dei livelli retributivi minimi legali
- Sistema di gestione: implementare e mantenere attivo un sistema di gestione della responsabilità sociale.

Tutti i collaboratori opereranno nel rispetto delle norme e delle procedure aziendali per assicurare la rispondenza del prodotto alle specifiche contrattuali e il rispetto dei requisiti di responsabilità sociale nell'ottica del continuo miglioramento del sistema di gestione.

La centralità dell'uomo nella politica aziendale, sia esso una persona assistita, un committente, un socio, un collaboratore, un cittadino, fa sì che ogni processo sia studiato, pianificato, documentato, monitorato nell'ottica del miglioramento continuo.

La Direzione della S.I.F.E.L. S.p.A. si augura di ottenere, da tutti i livelli, la massima collaborazione per il raggiungimento degli obiettivi di qualità e responsabilità sociale prefissati ed il conseguente consolidamento della propria posizione all'interno del mondo del lavoro.

Spigno Monferrato, 30/06/2022

L'amministratore Delegato

*Per presa visione ad accettazione*

**Rappresentante Lavoratori per la Responsabilità Sociale (RLRS)**

Sara Santi

Salvatore Pirri