

La Direzione di **S.E.F.F. S.r.l.** ha deciso di dotarsi di un-Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, in conformità alla norma SA8000:2014 e alla legislazione vigente e secondo i principi contenuti nella dichiarazione ONU dei diritti dell'uomo, nelle Convenzioni e nelle Raccomandazioni ILO, che tenga in primo piano la centralità dell'individuo, sia come persona che come lavoratore.

La Direzione è direttamente impegnata nello sviluppo, nell'applicazione, nel sostegno e nel miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

Tale impegno, *dettagliato all'interno del Manuale Integrato aziendale e del documento P 9.1.A – Gestione Responsabilità Sociale*, viene richiesto anche ai propri fornitori e si traduce operativamente nelle seguenti azioni:

1. **Conformità legislativa:** rispettare tutte le leggi nazionali e le convenzioni e le Raccomandazioni ILO, che riguardano il diritto del lavoro e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.
2. **Lotta al lavoro infantile:** non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro infantile; stabilire all'occorrenza procedure per il recupero dei bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile, fornendo, in particolare, il supporto per la frequenza scolastica; non esporre mai bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute.
3. **Lotta al lavoro forzato / obbligato:** non usufruire o favorire l'uso di lavoro forzato / obbligato e non fare ricorso a tratta di esseri umani, sotto qualsiasi forma.
4. **Salute e sicurezza per i lavoratori:** garantire ai lavoratori un luogo di lavoro salubre e sicuro, tramite l'implementazione del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza in conformità alla norma UNI ISO 45001:2018 e l'adozione sistematica delle misure necessarie per eliminare i pericoli e ridurre i rischi per la salute e sicurezza, in modo da prevenire lesioni e malattie correlate al lavoro; assicurare la diffusione dell'informazione sui rischi aziendali a tutti i lavoratori ed effettuare le attività di formazione e addestramento dei lavoratori con specifico riferimento alla mansione svolta; stabilire sistemi per individuare, evitare e affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro.
5. **Favorire la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva:** rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati di propria scelta, la libertà di espressione per tutti i lavoratori e il diritto alla contrattazione collettiva; garantire che i rappresentanti sindacali non siano discriminati sul posto di lavoro e che possano comunicare con i propri associati.
6. **Lotta alla discriminazione:** non attuare discriminazioni in base a razza, ceto, origine territoriale/nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, età; non interferire con il diritto del personale di seguire principi o pratiche legate a credenze religiose; non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;
7. **Pratiche disciplinari:** garanzia di non utilizzare né favorire punizioni corporali, punizioni mentali o fisiche, violenza verbale, azioni di mobbing sul lavoro.
8. **Rispetto dell'orario di lavoro** previsto dalle leggi in vigore e al CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro) di settore, il lavoro straordinario è ammesso esclusivamente su base volontaria, nei limiti annuali previsti dal CCNL di settore e *non può superare le 8 ore settimanali*; il lavoro straordinario è retribuito con la maggiorazione definita dal CCNL di settore.
9. **Sostegno all'equa retribuzione:** garantire, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL, il rispetto dei minimi retributivi legali, in modo che il salario sia adeguato a soddisfare i bisogni essenziali del lavoratore; garantire che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari e che la busta paga sia chiara e comprensibile a tutti; garantire che la retribuzione sia elargita secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente per i lavoratori; garantire la facoltà da parte dei lavoratori di contestare il pagamento dei salari e di ricevere delucidazioni in modo tempestivo sugli importi.
10. Favorire, in particolare tramite apposito modulo compilabile all'interno del sito aziendale, la segnalazione di qualunque tipologia di reclamo da parte degli Stakeholder relativamente a requisiti non rispettati dello standard e della presente Politica, garantendo la tutela dei lavoratori riguardo a eventuali effetti ritorsivi sui segnalatori; a tal proposito di seguito si riportano i riferimenti del nostro Social Performance Team, dell'Organismo di Certificazione, del SAI, l'Ente che ha elaborato lo standard, e del SAAS, Ente di accreditamento degli organismi di certificazione in ambito SA8000:

Membri Social Performance Team	sa8000@seffsrl.com
Organismo di certificazione	sa8000@sgs.com
SAAS - Social Accountability Accreditation Services	15 West 44th Street; 6th Floor New York, NY 10036 Phone: +1 (212) 391-2106 Email: saas@saasaccreditation.org

Nei confronti dei fornitori, **S.E.F.F. S.r.l.**:

- Ribadisce la propria volontà e convincimento di qualificare tutti i fornitori in linea con i principi della SA8000:2014.
- Incoraggia, per quanto consentito dal proprio peso commerciale, i fornitori a promuovere ed a investire a loro volta in questa direzione facendoli partecipi della convinzione che questa è la strada giusta da seguire.
- Si impegna a rivolgersi esclusivamente ad agenzie per l'impiego operanti con una licenza/autorizzazione all'attività valida secondo la legge di riferimento, accertando che non facciano subire ai lavoratori discriminazioni basate sulla razza, il colore, il sesso, la religione, l'opinione politica, l'ascendenza nazionale, l'origine sociale o ogni altra forma di discriminazione coperta dalla legislazione e dalle prassi nazionali, come l'età e l'invalidità.

In occasione del riesame del Sistema di Gestione e delle riunioni del Social Performance Team, la Direzione

- verifica l'adeguatezza e l'efficacia della Politica, in particolare attraverso il monitoraggio delle prestazioni aziendali, del grado di applicazione del sistema e di raggiungimento degli obiettivi prefissati ed in funzione di eventuali cambiamenti del contesto organizzativo interno ed esterno e/o delle esigenze ed aspettative delle Parti Interessate;
- definisce i nuovi obiettivi, misurabili, di breve periodo finalizzati a concretizzare la Politica e ad assicurare lo sviluppo ed il miglioramento continuo del Sistema di Gestione.

La presente politica è adeguatamente diffusa sia all'interno che all'esterno di **S.E.F.F. S.r.l.**, a disposizione di tutte le persone che lavorano in azienda o per suo conto ed è disponibile per tutti i portatori di interesse (Stakeholders), in particolare, all'interno, mediante affissione ed archiviazione nella rete informatica aziendale ed all'esterno mediante pubblicazione sul sito Internet aziendale all'indirizzo www.seffsrl.com, sempre nell'edizione corrente.

30 gennaio 2026

Il Legale Rappresentante
Giorgio Terzi