

La SOGEA S.r.l., azienda che si occupa di servizi alle imprese in ambito di igiene ambientale, in considerazione del proprio ruolo all'interno del contesto sociale ed economico in cui opera, desidera garantire il rispetto delle proprie responsabilità sia al suo interno che verso l'esterno, attraverso l'adozione di un Sistema di Responsabilità Sociale certificato secondo la norma SA 8000.

La SA8000 è uno standard di certificazione creato dal SAI - Social Accountability International, un'organizzazione internazionale che opera in difesa dei diritti umani.

La norma SA8000 si fonda sulle Dichiarazioni delle Nazioni Unite sui diritti umani e sui diritti del bambino e sulle Convenzioni ILO - International Labour Organization, l'Agenzia dell'ONU per i diritti sul lavoro.

La SA8000, conosciuta come Certificazione Etica o della Responsabilità Sociale, è orientata a tutelare tutti i lavoratori coinvolti direttamente o indirettamente nella filiera produttiva, i dipendenti, i collaboratori ed i fornitori.

A tal fine SOGEA S.r.l., in conformità alla SA8000, si impegna a:

- ▶ definire ed aggiornare continuamente la propria politica di responsabilità sociale ed applicare tutti i requisiti della norma SA8000, oltre che tutte le norme nazionali e internazionali attinenti. In particolare:
 - Convenzione ILO 29 & 105 (Lavoro forzato e coatto)
 - Convenzione ILO 87 (Libertà di Associazione)
 - Convenzione ILO 98 (Diritto alla contrattazione collettiva)
 - Convenzione ILO 110 & 111 (Pari opportunità salariali e discriminazione)
 - Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavori)
 - Convenzione ILO 138 e raccomandazione 146 (Lavoro minorile)
 - Convenzione ILO 155 & 164 (Salute e sicurezza)
 - Convenzione ILO 159 (Inserimento dei disabili)
 - Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
 - Convenzione ILO 182 (Peggiori forme di lavoro minorile)
 - Dichiarazione Universale dei diritti umani
 - Convenzione ONU sui Diritti dei Bambini
 - Convenzione ONU sulla discriminazione verso le donne
 - I principi del Patto mondiale delle Nazioni Unite
- ▶ definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- ▶ esaminare periodicamente l'efficacia del Sistema di gestione per la responsabilità sociale ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuativo;
- ▶ documentare le prestazioni, relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso la relazione annuale del Bilancio sociale SA8000 e comunicare i risultati sia all'interno che alle parti sociali interessate;
- ▶ assicurare a tutto il personale adeguata formazione sui requisiti della norma e sul Sistema di gestione;
- ▶ nominare un rappresentante della direzione e favorire la nomina di un rappresentante dei lavoratori per la SA8000;
- ▶ selezionare e valutare i propri fornitori sulla base della loro capacità a soddisfare i requisiti della norma SA8000;
- ▶ pianificare ed applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità;

Al fine di assicurare la massima diffusione dei requisiti del Sistema e dei principi di responsabilità sociale, la Direzione aziendale prende le seguenti iniziative:

- diffusione a tutto il personale e a tutti gli stakeholders, attraverso l'affissione nei luoghi di lavoro e la pubblicazione sul sito aziendale, di una copia della presente politica etica;
- prevedere una formazione specifica sulla SA8000 a tutto il personale;
- redazione annuale del Bilancio SA8000 e distribuzione agli stakeholders interessati.

L'impegno della SOGEA S.r.l. si basa quindi sul rispetto esplicito dei requisiti espressi dalla SA 8000 e sulle aspettative dei dipendenti e degli altri rappresentanti, in particolare:

▶ **Coinvolgimento di fornitori e partner**

Tutti i fornitori e partner di SOGEA sono tenuti a svolgere la propria attività nel rispetto degli standard etici più elevati e agendo con integrità e nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili nel paese in cui operano ed a richiederne il rispetto alla propria catena di fornitura.

SOGEA richiede ai propri fornitori e partner di impegnarsi formalmente all'adozione dei principi qui espressi.

I fornitori ed i partner di SOGEA sono tenuti a trattare i propri lavoratori con dignità e rispetto, osservando i seguenti principi in accordo allo standard SA8000 al quale SOGEA aderisce., e, nel caso di richiesta da parte di SOGEA, a fornire le informazioni necessarie a documentare la provenienza degli approvvigionamenti.

▶ **Etica aziendale**

SOGEA non tollera nessuna forma di corruzione, promessa o dazione di denaro o di qualsiasi altra utilità, in generale condanna qualunque comportamento aziendale non etico. Tutti i dipendenti, collaboratori e/o partner di SOGEA non sono in alcun modo autorizzati a offrire, donare, richiedere o ricevere tangenti o altri tipi di benefici impropri, ogni comportamento contrario a questi principi può essere soggetto a sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

▶ **Lavoro minorile**

Il lavoro minorile non è tollerato, in nessuna sua forma. A meno che la legislazione locale non prescriva un limite di età più elevato, non dovrà essere assunta alcuna persona di età inferiore a quella prevista per il completamento della scuola d'obbligo oppure inferiore a 15 anni.

SOGEA si impegna affinché gli eventuali giovani lavoratori (tra 15 e 18 anni) siano sottoposti a condizioni di lavoro non pericolose e ad orari, mansioni e retribuzioni conformi alle leggi di riferimento e che siano definiti appositi percorsi di formazione professionale per valorizzare le competenze dei giovani lavoratori, arricchendone le conoscenze e le abilità per un migliore futuro inserimento nel mondo del lavoro.

SOGEA ha definito una procedura per attuare opportune azioni di rimedio in caso di lavoro minorile.

▶ **Lavoro forzato**

SOGEA condanna qualunque azione volta a ridurre o mantenere le persone in uno stato di soggezione continuativa attraverso violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità.

SOGEA deplora qualunque azione di minaccia di impiego della forza o di altre forme di coercizione, di rapimento, frode, inganno, abuso di potere o di una posizione di vulnerabilità delle persone.

Allo stesso modo, disapprova il lavoro irregolare e l'intermediazione illecita di lavoro in ogni sua forma e si impegna affinché tali principi siano rispettati dai propri fornitori e partner commerciali.

▶ **Disposizioni sulla sicurezza sul lavoro**

SOGEA si impegna a adottare tutte le misure necessarie per assicurare ai lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre, in accordo con quanto disposto dal D.lgs 81/08.

SOGEA, inoltre, si è dotata di un sistema di gestione integrato certificato secondo lo standard UNI EN ISO 45001 ed ha creato un Comitato SSP (Servizio prevenzione e protezione) composto da RLS, RSPP, DL e MC. SOGEA garantisce che i collaboratori che prestano la propria attività presso i luoghi di lavoro aziendali siano considerati equiparati ai lavoratori dipendenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

▶ **Non discriminazione**

SOGEA condanna qualunque azione di discriminazione dei lavoratori in base ad età, sesso, religione, etnia e riconosce e rispetta le diversità e le differenze culturali. Tutti i dipendenti sono trattati esclusivamente in base alle loro capacità e alle loro qualifiche in ogni decisione relativa all'impiego, tra cui ad esempio: assunzione, promozione, retribuzione, conferimento di benefici, formazione, licenziamento e risoluzione del rapporto lavorativo.

▶ **Molestie e abusi**

Nessun dipendente o collaboratore deve essere oggetto di molestie o di maltrattamenti fisici, sessuali, psicologici o verbali, né di intimidazioni o abusi. SOGEA tratta tutto il personale con dignità e rispetto.

▶ **Azioni disciplinari e segnalazioni**

Le azioni disciplinari sono adottate nella piena conformità del CCNL adottato e in maniera tale da assicurare un trattamento trasparente, giusto ed equo dei dipendenti. I dipendenti sono incoraggiati e tenuti a riferire eventuali problemi o violazioni della presente politica ed essi non saranno in alcun modo oggetto di ritorsioni né subiranno altre conseguenze negative.

▶ **Orario di lavoro**

SOGEA garantisce il rispetto dell'orario di lavoro in linea con quanto previsto dal CCNL applicabile. Lo straordinario non è mai "imposto" ai dipendenti, ma volontario. Tutti i lavoratori hanno diritto ai giorni di riposo previsti dal CCNL adottato.

▶ **Retribuzione**

SOGEA rispetta il diritto del personale ad un salario dignitoso e garantisce che la retribuzione normale, straordinari esclusi, corrisponda a quanto previsto dal CCNL applicato.

▶ **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

Tutti i dipendenti sono liberi di esercitare il loro diritto legale di costituire organizzazioni che rappresentano i loro interessi, di associarsi oppure di astenersi dall'associazione a tali organizzazioni. Nessun dipendente dovrà essere sottoposto ad intimidazioni o molestie nel suo pacifico esercizio di tali diritti. Il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva dovrà essere rispettato.

▶ **Gestione dell'ambiente e sostenibilità**

Tutti i dipendenti, collaboratori, fornitori e partner sono chiamati ad osservare la legislazione applicabile in materia ambientale ed i requisiti stabiliti da SOGEA all'interno del proprio Sistema di gestione integrato certificato anche ISO 14001. SOGEA ha identificato gli aspetti ambientali rilevanti ed ha implementato le azioni idonee per gestirli, inclusi il consumo delle risorse, le emissioni, il risparmio idrico, le sostanze chimiche e i rifiuti.

▶ **Monitoraggio e conformità**

La direzione svolge il monitoraggio regolare e documentato del proprio Sistema di gestione integrato certificato attraverso audit periodici e la valutazione periodica delle prestazioni del sistema.

SOGEA, in conformità alla SA 8000, ha costituito un SPT (Social Performance Team) del quale fanno parte il RLS designato dai lavoratori anche per il ruolo di membro del SPT, il responsabile del SGI e la Direzione. Il SPT ha lo scopo di monitorare che il Sistema integrato rispetti gli standard definiti, in particolare in materia di sicurezza e salute dei lavoratori e responsabilità sociale.

▶ **Violazioni della politica**

I dipendenti che violano la Politica dell'azienda possono essere soggetti ad azioni disciplinari fino al licenziamento, a seconda dei fatti e delle circostanze.

▶ **Come segnalare le violazioni**

I dipendenti sono incoraggiati e tenuti a riferire casi di non conformità.

Le violazioni della presente Politica dell'azienda devono essere comunicate all'Alta Direzione, sia direttamente che indirettamente o attraverso un responsabile, le Risorse Umane, il SPT o il Comitato per la sicurezza, un qualsiasi altro ente aziendale appropriato. Chiunque segnali una violazione deve, nella misura in cui legalmente ammissibile, avere la possibilità di rimanere anonimo.

SOGEA garantisce che nessun dipendente che, in buona fede, abbia avvisato la direzione di possibili violazioni della presente politica, subirà conseguenze negative legate al lavoro.

Roma 10 gennaio 2024

La Direzione

