	Politica per la responsabilità sociale SA 8000:2014	Rev.	00
		Del	21.10.2022
		Pag.	1 di 2

La politica della responsabilità sociale della Sirfin-PA

La Sirfin-PA ha scelto di aderire allo standard Social Accountability 8000 poiché ritiene che operare utilizzando metodi e sistemi trasparenti, soddisfare le aspettative del proprio personale, dei collaboratori, dei clienti e dei fornitori siano fattori che garantiscono il miglioramento continuo e assicurano il successo dell'azienda.

Il presente documento formalizza in modo ufficiale la Politica per la responsabilità sociale della Sirfin-PA S.r.l., ed è responsabilità della Direzione aziendale verificare costantemente la coerenza delle strategie aziendali alla Politica per la responsabilità sociale adottata, verificando la congruità delle logiche aziendali ai principi della SA 8000. L'adeguatezza è garantita dalle verifiche di parte terza indipendente


La Politica per la responsabilità sociale si integra con quella con il Sistema di Gestione della Qualità aziendale e, analogamente ad essa, indica gli obiettivi da realizzare, le modalità di attuazione e di riesame.

La Sirfin-PA ha quindi assunto l'impegno di rispettare le leggi nazionali, quelle comunitarie e quelle internazionali in materia di lavoro e di diritti dei lavoratori, ottemperando alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali ed alle loro interpretazioni. Ed inoltre, di:

- mantenere nel tempo i requisiti di responsabilità sociale e adeguarsi a nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- garantire il monitoraggio periodico ed il miglioramento continuo del sistema di gestione implementato definendo, obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento anche attraverso un panel di indicatori significativi;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione ed informazione in materia di etica e responsabilità sociale;
- sensibilizzare i fornitori ai principi di responsabilità sociale dello standard SA8000;
- realizzare audit atti ad accertare il rispetto dei requisiti sociali, quindi adottare tutte le eventuali azioni correttive e preventive necessarie;
- documentare e comunicare agli stakeholder l'impegno in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa anche attraverso la redazione del Bilancio Sociale.

L'impegno di Responsabilità Sociale assunto dalla Sirfin-PA S.r.l interessa inoltre le seguenti attività.

Lavoro infantile	Non è possibile usufruire, o favorire l'utilizzo, del lavoro infantile; Sono stabilite procedure per il recupero dei bambini che dovessero essere stati impiegati fornendo in particolare aiuto perché possano frequentare la scuola; vanno stabilite procedure che possano comunque promuovere la frequenza scolastica; devono essere evitate situazioni di rischio.
Lavoro obbligato	Non è possibile usufruire, o favorire l'utilizzo, di lavoro forzato e obbligato.
Salute e sicurezza	È necessario garantire che il luogo di lavoro sia salubre e sicuro; deve essere nominato un rappresentante della direzione per la sicurezza e la prevenzione; va assicurata a tutto il personale adeguata formazione; vanno individuati ed affrontati i potenziali rischi per la salute.
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione	I lavoratori hanno diritto di aderire e di formare sindacati di propria scelta; hanno diritto alla contrattazione collettiva; i rappresentanti dei lavoratori non possono essere discriminati sul luogo di lavoro e devono poter comunicare con gli associati;
Discriminazione	Non possono essere attuate discriminazioni in relazione a: razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la

	Politica per la responsabilità sociale SA 8000:2014	Rev.	00
		Del	21.10.2022
		Pag.	2 di 2

discriminazione; non sono permessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi.

Procedure disciplinari

Non possono essere utilizzate, né tollerate, punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale.

Orario di Lavoro

L'orario di lavoro deve essere adeguato a quanto previsto dalle leggi in vigore e dallo standard del settore lavorativo; quello straordinario non deve eccedere le 12 ore settimanali, deve essere volontario e retribuito in misura superiore.

Retribuzione

L'orario di lavoro deve essere adeguato a quanto previsto dalle leggi in vigore e dallo standard del settore lavorativo. Vanno garantiti i minimi retributivi legali. Il salario deve soddisfare i bisogni primari, la busta paga deve essere chiaramente e regolarmente dettagliata e la retribuzione va consegnata secondo le prescrizioni legali nel modo più conveniente per il lavoratore.

La Direzione aziendale ha la responsabilità di documentare la politica e di fare in modo che venga implementata, compresa, mantenuta attiva, comunicata all'interno e all'esterno, facendo sì che risulti accessibile in forma comprensibile a tutto il personale (eventualmente traducendola nelle lingue parlate da lavoratori stranieri) intendendo con ciò i dirigenti, il personale, i collaboratori, indipendentemente dalla forma contrattuale che li lega all'azienda.

La Direzione si impegna a esaminare e gestire tutti i rilievi rilevati dal personale o dalle parti interessate in merito a non conformità inviati all'indirizzo mail segnalazioniSA8000@sirfinpa.it; nessuna discriminazione o azione disciplinare potrà essere messa in atto nei confronti dei dipendenti che avanzino tali rilievi.