



SIALIA S.c.a.r.l.  
C.F./P.Iva 07331180724

Italy, 20121 Milano  
Via San Raffaele 1

T +39 080 505 74 45  
F +39 080 214 86 78

E info@sialia.it  
PEC sialia@pec.sialia.it

sialia.it  
f @ in

## POLITICA DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE AI SENSI DELLA NORMA SA8000

SIALIA è consapevole del ruolo sociale svolto nell'ambito delle proprie relazioni economiche e produttive e a tal fine ha assunto l'impegno di finalizzare la propria azione alla ricerca del miglioramento delle condizioni di lavoro delle persone e il rispetto della loro dignità e libertà. Questo impegno si rivolge, attraverso l'attuazione di azioni positive e propositive, non solo alla sfera di influenza aziendale interna, ma all'intera filiera di produzione (compresi fornitori, sub appaltatori e sub fornitori) ed alla comunità nell'ambito della quale opera con la certezza che le proprie relazioni contrattuali possano garantire così una progressiva diffusione dei principi e valori etici e sociali ad una sfera di portatori d'interesse sempre più ampia.

SIALIA incoraggia l'espressione dei diversi punti di vista del dipendente /lavoratore come contributo fondamentale alla risoluzione dei problemi. In tal senso, la Direzione promuove il confronto tra le persone, perché lo stesso aumenti nell'individuo la fiducia nel proprio ruolo ed il senso di responsabilità nel perseguimento di un risultato aziendale. SIALIA oltre a rispettare tutti gli obblighi di legge e gli accordi sottoscritti, intende assicurare il pieno rispetto dei seguenti impegni in merito ai principi e requisiti dello standard SA8000.

### LAVORO INFANTILE

è di primaria importanza l'impegno a non utilizzare né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, rifiutando nel contempo qualsiasi forma di collaborazione con persone, aziende, enti e organizzazioni (compresa l'intera catena di fornitura) che non escludano l'impiego di personale che non abbia adempiuto all'obbligo scolastico. Se venisse riscontrato l'utilizzo di lavoro infantile, SIALIA si impegna fin d'ora a denunciare alle autorità competenti qualsiasi situazione di lavoro infantile nell'ambito della propria sfera d'influenza e ad adottare ogni possibile forma di sostegno e tutela della sicurezza, salute e formazione dei minori coinvolti.

Per l'eventuale impiego di personale minorenni (comunque con età superiore ai 16 anni) SIALIA si impegna a garantire tutte le misure per la salvaguardia della sua salute e sicurezza, e a favorire il suo sviluppo umano e professionale mediante adeguati piani di formazione e la concessione di tutte le agevolazioni allo studio previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva applicata.

### LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

è fondamentale l'impegno a non ricorrere a (né sostenere) l'utilizzo del lavoro forzato od obbligato, rifiutando nel contempo qualsiasi forma di collaborazione con persone, aziende, enti e organizzazioni (compresa l'intera catena di fornitura) che utilizzino prestazioni lavorative ottenute sotto minaccia di qualsiasi penale o ritorsione e per le quali il personale non si sia offerto volontariamente nel rispetto dei diritti e doveri previsti dalla legislazione vigente e degli accordi liberamente sottoscritti.

A tal fine al personale non sono trattenuti depositi di denaro né loro documenti di identità in originale. Il sistema di selezione del personale segue canali tradizionali e non è consentito ad alcuno che operi per conto di SIALIA impiegare personale che sia vittima di reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza mediante l'uso di minacce, forza, raggirio, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.

### SALUTE E SICUREZZA



**SIALIA S.c.a.r.l.**  
C.F./P.Iva 07331180724

Italy, 20121 Milano  
Via San Raffaele 1

**T** +39 080 505 74 45  
**F** +39 080 214 86 78

**E** info@sialia.it  
sialia@pec.sialia.it

**sialia.it**  
**f @ in**

è ritenuta fondamentale la necessità di garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, al fine di tutelare il benessere psicofisico dei lavoratori; tale obiettivo viene perseguito sia attraverso il rispetto delle leggi in materia di salute e sicurezza, sia attraverso la messa a disposizione e l'impiego di risorse e competenze adeguate, sia attraverso la formazione continua, sia attraverso un'attenta e puntuale valutazione dei rischi e l'applicazione di procedure interne volte a prevenire potenziali incidenti e/o infortuni sul lavoro, e ad arginare e/o minimizzare per quanto ragionevolmente possibile, le cause di pericolo attribuibili all'ambiente lavorativo e alle attività produttive. SIALIA ha individuato nell'ambito del senior management le funzioni responsabili atte ad assicurare il rispetto degli impegni assunti e mantiene attiva una stretta forma di collaborazione tra rappresentanti del management e lavoratori.

Nell'ambito del Sistema di Gestione SIALIA si impegna a costituire un Comitato per la Salute e Sicurezza aziendale formato in maniera equilibrata da Rappresentanze dei Lavoratori e management Aziendale,

### **LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Sialia non si limita ad assicurare il diritto dei lavoratori di formare, partecipare e organizzare sindacati, ma stimola e favorisce il confronto ed il dialogo con tutte le organizzazioni sindacali. nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente e dagli accordi collettivi, mette a disposizione tutte le informazioni utili e le risorse necessarie al fine del corretto svolgimento delle attività sindacali nell'ambito della propria organizzazione, impegnandosi nel concreto non solo a non applicare alcuna forma di discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori e del personale che partecipa o volesse partecipare alle attività sindacali, ma tutelando la loro libertà di azione e di pensiero.

### **DISCRIMINAZIONE**

l'impegno primario è quello di impiegare le risorse in base alle loro attitudini ed abilità lavorative evitando ogni genere di discriminazione, e garantire le pari opportunità al di là degli obblighi derivanti dalle norme vigenti, evitando quindi trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a 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. SIALIA garantisce e impone regole comportamentali che assicurano comportamenti e linguaggi rispettosi della dignità individuale di ciascuno.

### **PROCEDURE DISCIPLINARI**

garantire la dignità ed il rispetto dei lavoratori è l'obiettivo primario di Sialia, e questo avviene attraverso l'osservanza di regole comportamentali che vietano ogni forma di coercizione fisica e mentale, vietano punizioni corporali e trattamenti severi o inumani ivi compresi gli abusi verbali. I provvedimenti disciplinari sono avviati e gestiti conformemente a quanto stabilito dalla normativa vigente e dagli accordi collettivi applicati.

### **ORARIO DI LAVORO**



SIALIA S.c.a.r.l.  
C.F./P.Iva 07331180724

Italy, 20121 Milano  
Via San Raffaele 1

T +39 080 505 74 45  
F +39 080 214 86 78

E info@sialia.it  
PEC sialia@pec.sialia.it

sialia.it  
f @ in

Sialia, relativamente all'orario di lavoro, alla regolamentazione di ferie e pause di riposo nonché agli straordinari, assicura un'applicazione estensiva dei principi sanciti dalla normativa vigente ovvero un'estensione più garantista della posizione dei lavoratori. La settimana lavorativa standard, esclusi gli straordinari, non supera le 40 ore ed il personale riceve almeno un giorno libero dopo sei di lavoro consecutivo. Il lavoro straordinario è richiesto e retribuito, in accordo con le politiche salariali, secondo quanto regolamentato dagli accordi collettivi sottoscritti e non supera le 12 ore settimanali.

### RETRIBUZIONE

Sialia sostiene il riconoscimento economico delle proprie risorse umane in accordo con le Leggi che disciplinano la concertazione aziendale come i contratti di lavoro nazionali, le contrattazioni aziendali di secondo livello e gli accordi sindacali. I salari e la composizione delle indennità re-tributive e contributive sono dettagliate chiaramente e regolarmente per ogni periodo di paga. Tutto il lavoro straordinario deve essere retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva. Eventuali attività appaltate all'esterno non riguardano la sola mano d'opera e sono affidate ad aziende e organizzazioni che garantiscono gli adempimenti di tutti gli obblighi di legge nei confronti del loro personale.

### SISTEMA DI GESTIONE

tutti gli impegni richiamati nella presente politica hanno richiesto a Sialia l'implementazione di un sistema di gestione che, attraverso un costante monitoraggio svolto con il fondamentale ausilio e contributo delle Rappresentanze dei lavoratori (garantendo al personale la facoltà di eleggere indipendentemente e autonomamente i propri rappresentanti), possa portare a riesaminare con continuità le performance aziendali in materia di responsabilità sociale e agire nello spirito del miglioramento continuo rivolto allo sviluppo delle condizioni dell'ambiente di lavoro e ad una crescita della soddisfazione dei lavoratori. A tutto il personale viene garantito un aggiornamento periodico sui risultati e sugli sviluppi del sistema di gestione per la responsabilità sociale e le condizioni lavorative.

Nei confronti dei fornitori SIALIA ribadisce la propria volontà ed il convincimento di qualificare tutti i fornitori in linea con i principi della SA 8000; intende inoltre incoraggiare i fornitori, per quanto è consentito dal peso commerciale, a promuovere ed a investire a loro volta nella stessa direzione che SIALIA sta percorrendo, facendoli partecipi della convinzione che questa è la strada giusta da seguire. A tutto il personale è dedicato e garantito un canale comunicativo diretto con la Direzione aziendale. Nell'ambito del Sistema di Gestione SIALIA si impegna a costituire un Social Performance Team formato in maniera equilibrata da Rappresentanze dei Lavoratori e management Aziendale, ad effettuare una analisi dei rischi del sistema di gestione ed a favorire il funzionamento delle attività di competenza del Sociale Performance team attraverso appositi strumenti.

Tutti gli stakeholders hanno la possibilità di effettuare una segnalazione o un reclamo inerente la norma SA8000 al SPT, inviando una mail all'indirizzo [segnalazione@sialia@gmail.com](mailto:segnalazione@sialia@gmail.com) che verrà trattata secondo la procedura dei reclami appositamente predisposta.

La Politica viene illustrata e diffusa a tutto il personale (compreso quello neo-assunto) e, ove possibile, viene affissa nelle bacheche aziendali. Viene inoltre resa



disponibile nella rete informatica aziendale. SIALIA si impegna a diffondere questi principi anche presso i fornitori, sub appaltatori e sub fornitori, privilegiando quelli che dimostrano la volontà e la capacità di rispettarli.

SAAS Social Accountability Accreditation Services  9 East 37th Street, 10th Floor New York, NY 10016 - USA Telephone: +1 -(212)-391-2106 email: saas@saasaccreditation.org	SI CERT S.A.G.L. Sede Italia  Strada Statale 18, 119-121 84047 Capaccio Paestum (SA) Telephone: 800.98.38.73 email: reclamisa8000@sicert.net
---	--

Bari 16 gennaio 2023

Sialia S.c.a r.l.

**SIALIA SCARL**  
Via San Raffaele, 1  
10126 MILANO  
Partita IVA 07331180724

**SIALIA S.c.a.r.l.**  
C.F./P.Iva 07331180724

Italy, 20121 **Milano**  
Via San Raffaele 1

**T** +39 080 505 74 45  
**F** +39 080 214 86 78

**E** info@sialia.it  
sialia@pec.sialia.it  
**PEC**

**sialia.it**  
**f @ in**