

	<b>SA 8000</b>		Ed. 01
	<b>SENSIBILIZZAZIONE STAKEOLDERS</b>	Rev. 01 Data 11.10.22	pag. 1 di 3

# SENSIBILIZZAZIONE STAKEOLDERS

<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Autore</b>	<b>Note</b>
00	21.09.2021	RSA	Riedizione del sistema
01	11.10.2022	RSA	Revisione a seguito aggiornamento dell'informativa

 <b>SE.GI. S.p.A.</b> <small>IMPRESA EDILE FERROVIARIA  00155 ROMA - Via Pasquale Abete, 50 - Tel. (06) 22 84 334</small>	<b>SA 8000</b>		Ed. 01
	<b>SENSIBILIZZAZIONE STAKEOLDERS</b>	Rev. 01 Data 11.10.22	pag. 2 di 3

Spettabile Stakeholders,

con la presente Vi informiamo che applichiamo un sistema di gestione per la responsabilità sociale in conformità alla norma internazionale **SA 8000:2014**.


Il nostro obiettivo è quello di garantire adeguate condizioni di lavoro ed il rispetto dei diritti essenziali dei lavoratori.

Uno degli aspetti essenziali di tale modello è quello di dover valutare e selezionare i propri stakeolders in base alla loro volontà o meno di rispettare i principi sopra enunciati.

A scopo informativo vi comunichiamo che il nostro modello prende in considerazione alcuni argomenti "chiave" che riassumiamo di seguito.

La nostra politica sociale così come la procedura sulla gestione dei Reclami sono disponibili sul nostro sito internet e su richiesta.

Vi ricordiamo che una eventuale vostra adesione ad un modello di responsabilità sociale verrà valutata positivamente.

 <b>SE.GI. S.p.A.</b> <small>IMPRESA EDILE FERROVIARIA</small> <small>00155 ROMA - Via Pasquale Abete, 50 - Tel. (06) 22 84 334</small>	<b>SA 8000</b>		Ed. 01
	<b>SENSIBILIZZAZIONE STAKEOLDERS</b>	Rev. 01 Data 11.10.22	pag. 3 di 3

### Sintesi degli impegni del modello SE.GI.

(requisiti di base della norma internazionale SA 8000)

Requisito	Requisiti principali richiesti dalla norma
<b>1. Lavoro Infantile</b>	<p>SE.GI. non utilizza né favorisce, il lavoro infantile, ovvero il lavoro dei bambini sotto l'età minima prevista dalla Legge (16 anni).</p> <p>Inoltre tutti i giovani lavoratori (tra 16 e 18 anni) devono essere sottoposti a condizioni di lavoro non pericolose ed agli orari, mansioni e retribuzioni consentite dalla Legge.</p>
<b>2. Lavoro Forzato</b>	SE.GI. non utilizza né favorisce in alcun modo il lavoro forzato
<b>3. Salute e Sicurezza</b>	SE.GI. adotta tutte le necessarie misure (incluse quelle previste dalle leggi), per assicurare ai lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre. (D.Lgs. 81/2008)
<b>4. Libertà di Associazione</b>	SE.GI. non ostacola la libertà di associazione sindacale dei lavoratori, né i diritti dei lavoratori sindacalisti.
<b>5. Discriminazione</b>	SE.GI. non attua discriminazione fra i propri lavoratori in base alla loro età, sesso, religione, razza, o altri aspetti equivalenti.
<b>6. Pratiche Disciplinari</b>	SE.GI. non adotta pratiche disciplinari quali coercizione mentale, coercizione fisica, abuso verbale.
<b>7. Orario di Lavoro</b>	<p>È garantito un orario di lavoro in linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Categoria.</p> <p>Lo straordinario deve essere "non imposto", ma volontario, retribuito con una tariffa maggiore rispetto al normale orario di lavoro, in linea con quanto previsto dal Contratto Nazionale di Categoria.</p> <p>Contando anche gli straordinari, la legge fissa un limite massimo di 48 ore settimanali di lavoro e, in assenza di indicazioni diverse nel CCNL, anche un tetto massimo annuale di 250 ore di straordinario.</p>
<b>8. Retribuzione</b>	<p>La retribuzione deve essere almeno pari a quella relativa del Contratto Nazionale di Categoria e, comunque, tale da garantire uno standard idoneo alle esigenze di base dei lavoratori di una parte di entrate aggiuntive (guadagno) da spendere a propria discrezione.</p> <p>Non è previsto "lavoro nero" o schemi di falso apprendistato.</p>

Siamo a disposizione per ogni informazione.

Cordiali saluti

Il Senior Manager