



POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La SIGMA SPA ha intrapreso il percorso per ottenere la certificazione per la **Responsabilità Sociale** in conformità alla **norma PAS24000** al fine di rendere operativo un Sistema di Gestione che rispetti e garantisca le regole dell'etica del lavoro, riuscendo tutte le condizioni di lavoro in schiavitù o caratterizzate dalla disumanità, dalla discriminazione, dallo sfruttamento. Con la certificazione PAS24000 SIGMA SPA si impegna a dare visibilità alla cultura aziendale incentrata al rispetto delle persone e delle pari opportunità applicando metodi efficienti e trasparenti per garantire quanto previsto dalla norma oltre alla conformità a tutte le normative nazionali ed internazionali.

Il Presidente, in collaborazione con il responsabile del Sistema, in collaborazione con il dirigente della funzione responsabile del Sistema, definisce e attua la **Politica per la Responsabilità Sociale** stabilendo i principi, gli obiettivi e fornendo indicazioni guida sui temi relativi in materia di PAS24000, sia per l'ambiente di lavoro interno (valido per tutti i livelli funzionali) che per i fornitori.

SIGMA da sempre, crede nel valore delle persone e delle loro differenze come il patrimonio più prezioso per l'esistenza e lo sviluppo futuro dell'attività. La Società è costituita da persone che sono il suo cuore pulsante e il fulcro di ogni scelta strategica. Per SIGMA il capitale umano è l'asset più importante, per questo l'azienda è aperta all'ascolto continuo delle persone.

SIGMA crede nell'importanza di valorizzare le proprie risorse necessarie per il raggiungimento dell'oggetto sociale ed in funzione di tale scopo promuove lo sviluppo e l'ottimizzazione delle stesse al fine di migliorare ed accrescere il patrimonio sociale e la competitività delle professionalità, delle esperienze e capacità possedute. SIGMA si impegna a mantenere uno sviluppo equilibrato delle dimensioni dell'azienda, attraverso un tasso di sviluppo costante e misurato.

L'impegno prioritario di SIGMA, quindi, è sostenere un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo, rispettoso di qualsiasi forma Responsabilità Sociale, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti professionali, privo di comportamenti – collettivi e individuali – discriminatori.

In tale ottica SIGMA ha voluto adottare una Politica che rafforzasse il proprio impegno a rispettare ogni persona della Società e a diffondere una cultura coerente con tale impegno, a tal fine si impegna a garantire e rispettare i seguenti requisiti:

Politica dei diritti umani: è stata prevista ed attuata apposita procedura per garantire la valutazione di tutti i rischi in relazione al Sistema di Gestione Sociale che ricomprende anche il rischio del mancato rispetto dei diritti umani; tale procedura viene applicata, tempestivamente in caso di puntuali segnalazioni o, almeno annualmente e comprende anche la catena di fornitura aziendale. Nessun impatto negativo sui diritti umani è causato e/o coadiuvato dalle attività dell'Azienda. SIGMA SPA si impegna a promuovere la tutela dei diritti umani per tutte le persone che lavorano nella sua catena del valore. Seppure SIGMA SPA abbia sede in Italia, dove il quadro normativo regola il rispetto dei diritti umani fondamentali, si impegna a rispettare e divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento, tra i quali:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le successive convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali;
- le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;



- la Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- l’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile adottata il 25 settembre 2015 dall’Assemblea Generale delle Nazioni Unite e i relativi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs).

Costituisce, inoltre, documento di primario riferimento nel cui quadro SIGMA SPA si impegna ad operare al fine di concorrere al raggiungimento delle finalità e degli standard ivi previsti il Piano di azione nazionale “Impresa e Diritti Umani” predisposto dal Comitato interministeriale dei diritti umani del Ministero degli Affari Esteri e adottato dal Governo italiano.

Lavoro Forzato o Obbligato: rifiuto dell’impiego di lavoro forzato o obbligato e divieto di impiego di personale contro la propria volontà e di ricorso ad ogni forma di lavoro sotto minaccia o costrizione; divieto di addebitare commissioni o costi relativi all’assunzione, a carico totale o parziale dei lavoratori/delle lavoratrici.

Lavoro infantile e minorile: rifiuto dell’impiego di lavoro infantile/minorile nel ciclo produttivo aziendale, con verifica dell’età del lavoratore in fase di assunzione.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: rispetto del diritto di tutto il personale di formare, organizzare o di partecipare a sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l’azienda, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni; rispetto di tutti gli adempimenti previsti dal CCNL di categoria o Accordi di Settore.

Discriminazione: l’azienda non ricorre né sostiene alcuna forma di discriminazione nell’assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto di lavoro o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sociale, opinioni politiche o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione. Sono vietati comportamenti, gesti, linguaggio o contatto fisico, di tipo sessuale, minacciosi e di sfruttamento;

Salute e Sicurezza: puntuale rispetto di tutti gli adempimenti cogenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (es.: formazione delle lavoratrici/dei lavoratori, valutazione e gestione dei rischi, etc.) e relativa gestione nel rispetto delle specifiche procedure aziendali. Viene riconosciuto a tutto il personale il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza dover chiedere il permesso all’azienda e/o ai Clienti;

Sicurezza degli edifici: l’azienda garantisce luoghi di lavoro salubri e sicuri nel rispetto della normativa cogente.

Rapporti di lavoro e contrattuali: la nostra azienda procede ad inquadrare le proprie lavoratrici/lavoratori nel rispetto del CCNL applicabile e del contratto integrativo aziendale e comunque attraverso la formalizzazione della proposta di assunzione per iscritto ove si riportano in modo comprensibile le condizioni pattuite per la prestazione lavorativa richiesta. Tutti i lavoratori/lavoratrici vengono assunti regolarmente con le comunicazioni di rito ai vari enti nelle tempistiche previste per Legge. L’azienda garantisce che gli stipendi siano conformi al contratto di lavoro, alla normativa vigente e a quanto stabilito dal CCNL di categoria o Accordi di Settore ed al contratto integrativo. Il pagamento degli stessi sarà

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Ck'.



effettuato con cadenza mensile ed in modo comodo per la lavoratrice/il lavoratore. L'Ufficio Personale è disponibile (tramite incontro, previo appuntamento, presso la sede aziendale) per la gestione di eventuali contestazioni e/o chiarimenti relativi ai pagamenti dei salari o alle buste paga. SIGMA SPA non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi devono fare riferimento alla legge e al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di riferimento o Accordi di Settore. Le misure sanzionatorie progressive da adottare vengono rese note alle lavoratrici/ai lavoratori attraverso pubblicazione del Codice Disciplinare in punti di comune consultazione presenti nei luoghi di lavoro (anche attraverso la intranet aziendale);

Orario di lavoro: rispetto dei giorni di riposo e dei limiti di lavoro settimanali, dei limiti di lavoro straordinario e di tutte le altre prescrizioni di legge, del CCNL di categoria applicabile, del contratto integrativo e di eventuali accordi sindacali specifici;

Metodo di reclamo e segnalazione: Allo scopo di assicurare sia all'organizzazione che a tutte le Parti Interessate la possibilità di contribuire in modo costruttivo al miglioramento del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, l'azienda ha attivato un sistema di comunicazione per la gestione delle segnalazioni inerenti all'applicazione della norma PAS 24000, diffuso alle lavoratrici/ai lavoratori e a tutti gli stakeholders attraverso la predisposizione di apposito canale presente sul sito internet aziendale. Le suddette segnalazioni possono essere inoltrate all'azienda, in forma anche anonima, e verranno registrate e analizzate al fine di attivare, se possibile, un'azione correttiva. Per le lavoratrici/i lavoratori è possibile anche comunicare verbalmente il proprio reclamo al RLSA, potendo mantenere, se richiesto, l'anonimato.

In SIGMA sosteniamo il principio di non ritorsione e garantiamo la segretezza dell'identità del segnalatore per prevenire qualsiasi forma di rivalsa, discriminazione o qualsiasi tipo di penalizzazione, secondo quanto previsto dalle normative applicabili e dalle best practice nazionali ed internazionali.

Etica Aziendale: l'azienda ha predisposto un Codice Etico condiviso con gli stakeholders.

Sistema di Gestione: implementazione ed efficace attuazione di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale secondo lo Standard PAS24000 finalizzato al monitoraggio delle performance ed al miglioramento continuo; tempestiva attuazione di azioni correttive mediante attribuzione di adeguate risorse da parte della Direzione Aziendale.

*la conformità del sistema aziendale alla norma PAS24000;
l'idoneità dello stesso a conseguire gli obiettivi;
l'adeguatezza della politica per la responsabilità sociale;
la diffusione della conoscenza dei requisiti della PAS24000.*

La Direzione ha individuato nel Responsabile del Sistema di Gestione e nel Presidente (datore di lavoro), il team che dispone dell'autorità e delle necessarie risorse per assicurare a tutto il personale aziendale e a tutte le altre parti interessate l'efficace trattamento di eventuali segnalazioni a carattere etico-sociale. Il dialogo nei luoghi di lavoro è una componente chiave della responsabilità Sociale.

La continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle Parti Interessate, costituisce la base per un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione.

C4



L'efficacia nel tempo del Sistema di Gestione PAS 24000 e l'adeguatezza della presente Politica per la Responsabilità Sociale viene valutata dalla Direzione sviluppando periodici Riesami della Direzione, attraverso riscontri diretti con le parti interessate ed analizzando i risultati dei monitoraggi aziendali e degli audit interni e di terza parte.

Copia del presente documento viene diffusa nei luoghi di lavoro aziendali tramite pubblicazione in punti di comune fruizione o tramite sito internet o tramite invio diretto tramite rete intranet; la Politica per la Responsabilità Sociale Aziendale, viene inoltre trasmessa a tutte le parti interessate che ne facciano richiesta o che, comunque, si ritiene necessario coinvolgere ai fini del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

Tutte le risorse di SIGMA, a partire dal management aziendale, si impegnano quotidianamente a diffondere una cultura improntata al rispetto della dignità umana.

Ne consegue un impegno costante per abbattere i pregiudizi e comportamenti consci e inconsci radicati nelle persone e per fronteggiare le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche e nei processi aziendali. SIGMA, infatti, nel rispetto del principio di **uguaglianza** fra tutti gli individui, **ripudia ogni discriminazione** in base all'età, al genere, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi dipendenti e collaboratori, e fa il possibile per tutelare al massimo il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti. Nella nostra organizzazione e nel più ampio ecosistema in cui operiamo abbiamo messo in atto le opportune misure per evitare, intercettare e sanzionare qualsiasi forma di discriminazione.

A CHI CI RIVOLGIAMO

La politica si rivolge a tutti gli stakeholders di SIGMA, ivi inclusi i suoi dipendenti, collaboratori, fornitori, sostenitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto significativo nella propria rete. I principi sanciti all'interno del documento vengono divulgati tramite apposite sessioni di formazione e comunicazione, coinvolgimento e ascolto sia del personale interno sia dei propri stakeholders, al fine di garantire la coerenza del documento con il contesto operativo.

IL NOSTRO IMPEGNO

In questo quadro, le politiche adottate da SIGMA rispettano gli obiettivi delle linee guida della PAS24000 e in generale, i valori sostenuti dal nostro Paese e dall'Unione Europea.

Monterubbiano,
27 Giugno 2025

SIGMA S.p.A.

Alvaro Cesaroni

Presidente C.d.A.