

## 1. Finalità e campo di applicazione

UNISIGMA riconosce che il rispetto dei diritti umani, dei diritti dei lavoratori, della legalità, della salute e sicurezza, dell'etica aziendale e della responsabilità sociale rappresenta un principio fondamentale per lo svolgimento delle proprie attività.

La presente Politica Sociale definisce gli impegni assunti dall'organizzazione nell'ambito del proprio Sistema di Gestione Sociale conforme alla PAS 24000:2022 e si applica a tutte le attività svolte presso le sedi aziendali, ai lavoratori diretti e indiretti, ai collaboratori, agli appaltatori, ai subappaltatori, ai fornitori e, più in generale, alle parti interessate rilevanti.

La Direzione si impegna a diffondere, attuare, mantenere e riesaminare periodicamente la presente Politica, assicurando che essa sia compresa, applicata e resa disponibile alle parti interessate.

## 2. Principi e conformità

UNISIGMA si impegna a gestire le proprie attività nel rispetto dei seguenti principi:

- rispetto della legislazione applicabile e degli obblighi contrattuali;
- rispetto dei diritti umani e dei diritti fondamentali del lavoro;
- tutela della dignità, dell'integrità fisica e morale dei lavoratori;
- prevenzione di ogni forma di sfruttamento, abuso, discriminazione o molestia;
- promozione di condizioni di lavoro sicure, regolari, eque e dignitose;
- trasparenza nei rapporti con lavoratori, clienti, fornitori, enti di controllo e altre parti interessate;
- gestione responsabile della catena di fornitura;
- prevenzione delle non conformità sociali;
- miglioramento continuo delle prestazioni sociali.

### 2.1 Rispetto della legge e degli obblighi applicabili

UNISIGMA si impegna a rispettare tutte le leggi, i regolamenti, i contratti collettivi, gli accordi aziendali e gli altri obblighi applicabili in materia di lavoro, salute e sicurezza, previdenza, assicurazione, pari opportunità, tutela dei dati personali, etica aziendale e responsabilità sociale.

L'organizzazione mantiene attivo un processo di aggiornamento e valutazione della conformità legislativa e contrattuale, al fine di prevenire violazioni e assicurare il costante rispetto degli obblighi applicabili.

## 3. Diritti umani e diritti fondamentali del lavoro

### 3.1 Divieto di lavoro minorile

UNISIGMA vieta l'impiego di lavoro minorile in violazione della normativa vigente.

L'età dei lavoratori viene verificata prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro attraverso documentazione ufficiale. Qualora la legge consenta l'impiego di giovani lavoratori, l'organizzazione garantisce il rispetto delle limitazioni previste in materia di mansioni, orario di lavoro, lavoro notturno, esposizione a rischi, formazione e tutela della salute.

Nel caso in cui venga rilevata una situazione non conforme relativa a lavoro minorile, l'organizzazione si impegna ad attivare misure di rimedio idonee, privilegiando la tutela del minore e la continuità del suo percorso educativo e sociale.

### 3.2 Divieto di lavoro forzato, obbligato o coatto

UNISIGMA vieta qualsiasi forma di lavoro forzato, obbligato, coatto, irregolare, non volontario o svolto sotto minaccia, coercizione, intimidazione o ricatto.

L'organizzazione garantisce che tutti i lavoratori prestino la propria attività liberamente e siano liberi di cessare il rapporto di lavoro secondo le modalità previste dalla legge e dal contratto applicabile.

Sono espressamente vietati:

- il trattenimento di documenti personali;
- l'imposizione di depositi cauzionali non giustificati;
- le trattenute salariali improprie;
- la limitazione illegittima della libertà di movimento;
- l'obbligo di svolgere lavoro straordinario non conforme alla legge;

- qualsiasi forma di minaccia, violenza, coercizione fisica o psicologica.

### **3.3 Libertà di associazione e contrattazione collettiva**

UNISIGMA rispetta il diritto dei lavoratori di costituire, aderire o non aderire a organizzazioni sindacali e di partecipare alla contrattazione collettiva, secondo quanto previsto dalla normativa applicabile.

L'organizzazione si impegna a non ostacolare l'attività dei rappresentanti dei lavoratori e a prevenire qualsiasi forma di discriminazione, intimidazione o ritorsione nei confronti dei lavoratori che esercitano legittimamente tali diritti.

### **3.4 Pari opportunità e divieto di discriminazione**

UNISIGMA promuove pari opportunità e vieta qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta.

Le decisioni relative ad assunzione, inquadramento, retribuzione, formazione, avanzamento professionale, trasferimento, provvedimenti disciplinari e cessazione del rapporto di lavoro sono basate su criteri oggettivi, professionali e documentabili.

È vietata ogni discriminazione fondata, a titolo esemplificativo, su:

- sesso;
- età;
- origine etnica o nazionale;
- lingua;
- religione;
- opinioni personali;
- appartenenza sindacale;
- condizioni sociali;
- disabilità;
- stato di salute;
- stato familiare;
- gravidanza o maternità;
- qualsiasi altra condizione personale tutelata dalla legge.

### **3.5 Prevenzione di molestie, abusi e trattamenti lesivi della dignità**

UNISIGMA vieta ogni comportamento che possa ledere la dignità, la libertà, l'integrità fisica, morale o psicologica della persona.

Sono vietati:

- molestie morali;
- molestie sessuali;
- abusi verbali;
- intimidazioni;
- minacce;
- violenze fisiche o psicologiche;
- trattamenti degradanti;
- punizioni corporali;
- comportamenti offensivi o umilianti;
- ritorsioni verso chi segnala comportamenti non conformi.

L'organizzazione si impegna a gestire eventuali segnalazioni con imparzialità, riservatezza e tempestività.

## **4. Condizioni di lavoro e tutela delle persone**

---

### **4.1 Salute e sicurezza sul lavoro**

UNISIGMA considera la salute e sicurezza dei lavoratori un requisito essenziale della propria responsabilità sociale.

L'organizzazione si impegna a:

- rispettare la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- valutare e gestire i rischi per la salute e sicurezza;
- adottare misure di prevenzione e protezione adeguate;
- fornire formazione, informazione e addestramento;
- mettere a disposizione attrezzature, ambienti e dispositivi di protezione idonei;
- consultare i lavoratori e i loro rappresentanti;

- prevenire infortuni, malattie professionali, incidenti e situazioni pericolose;
- promuovere il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

#### **4.2 Regolarità dei rapporti di lavoro**

UNISIGMA garantisce che tutti i rapporti di lavoro siano formalizzati e gestiti nel rispetto della normativa vigente, del contratto collettivo applicabile e degli accordi aziendali.

Ogni lavoratore riceve informazioni chiare e comprensibili su:

- tipologia contrattuale;
- mansione;
- inquadramento;
- sede di lavoro;
- orario di lavoro;
- retribuzione;
- diritti e doveri;
- procedure disciplinari;
- canali di reclamo e segnalazione.

L'organizzazione vieta il lavoro irregolare, sommerso o qualsiasi pratica finalizzata ad aggirare obblighi retributivi, previdenziali, assicurativi o normativi.

#### **4.3 Orario di lavoro**

UNISIGMA si impegna a rispettare la normativa applicabile e il contratto collettivo in materia di orario di lavoro, pause, riposi, ferie, lavoro notturno, turnazioni e straordinario.

Il lavoro straordinario viene gestito, registrato e compensato secondo le disposizioni di legge e contrattuali.

L'organizzazione monitora periodicamente l'orario di lavoro al fine di prevenire situazioni di eccessivo carico lavorativo, mancato rispetto dei riposi o non conformità contrattuali.

#### **4.4 Retribuzione**

UNISIGMA garantisce che i lavoratori ricevano una retribuzione conforme alla legge, al contratto collettivo applicabile e agli accordi aziendali.

Le retribuzioni sono corrisposte con regolarità, documentate attraverso buste paga comprensibili e comprensive degli elementi retributivi, contributivi e fiscali previsti.

Sono vietate trattenute non autorizzate, non documentate o applicate come forma impropria di sanzione disciplinare.

#### **4.5 Procedure disciplinari**

UNISIGMA applica eventuali provvedimenti disciplinari nel rispetto della normativa vigente, del contratto collettivo applicabile, del principio di proporzionalità e del diritto di difesa del lavoratore.

Le procedure disciplinari sono gestite in modo documentato, imparziale, non discriminatorio e non ritorsivo.

Sono vietate punizioni corporali, coercizioni fisiche o psicologiche, umiliazioni, minacce o qualsiasi forma di trattamento degradante.

### **5. Reclami, segnalazioni e tutela da ritorsioni**

UNISIGMA mette a disposizione canali accessibili e riservati per consentire a lavoratori e parti interessate di presentare reclami, segnalazioni, osservazioni o richieste relative ad aspetti sociali, etici, lavorativi o di salute e sicurezza.

Le segnalazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo:

- violazioni della presente Politica;
- violazioni dei diritti dei lavoratori;
- discriminazioni;
- molestie;
- irregolarità contrattuali;
- criticità in materia di salute e sicurezza;
- comportamenti non etici;
- rischi sociali nella catena di fornitura.

L'organizzazione garantisce che le segnalazioni siano gestite con riservatezza, imparzialità, tempestività e senza alcuna forma di ritorsione nei confronti del segnalante.

## 6. Etica, filiera e partecipazione

### 6.1 Etica aziendale e integrità

UNISIGMA si impegna a svolgere le proprie attività secondo principi di legalità, correttezza, trasparenza, lealtà e integrità.

Sono vietati:

- corruzione;
- frode;
- falsificazione di documenti;
- conflitti di interesse non dichiarati;
- pratiche commerciali scorrette;
- indebiti vantaggi;
- comportamenti contrari alla legge o ai principi etici dell'organizzazione.

Tutti i lavoratori, collaboratori e soggetti che operano per conto dell'organizzazione sono tenuti a rispettare tali principi.

### 6.2 Gestione responsabile della catena di fornitura

UNISIGMA promuove il rispetto dei principi della presente Politica anche presso fornitori, appaltatori, subappaltatori, consulenti e partner commerciali.

L'organizzazione si impegna a:

- comunicare ai fornitori i propri requisiti sociali;
- richiedere il rispetto dei principi fondamentali in materia di lavoro, diritti umani, sicurezza ed etica;
- valutare i fornitori in funzione del rischio sociale;
- monitorare i fornitori critici;
- gestire eventuali non conformità sociali;
- promuovere azioni correttive e piani di miglioramento;
- sospendere o interrompere rapporti con soggetti che non intendano correggere gravi violazioni.

### 6.3 Consultazione e partecipazione dei lavoratori

UNISIGMA promuove il coinvolgimento dei lavoratori e, ove presenti, dei loro rappresentanti, nell'attuazione e nel miglioramento del Sistema di Gestione Sociale.

La consultazione può riguardare:

- condizioni di lavoro;
- salute e sicurezza;
- formazione;
- reclami e segnalazioni;
- obiettivi sociali;
- azioni di miglioramento;
- modifiche organizzative rilevanti.

## 7. Obiettivi sociali e miglioramento continuo

UNISIGMA definisce obiettivi sociali coerenti con la presente Politica e con i risultati della valutazione dei rischi sociali.

Gli obiettivi possono riguardare:

- miglioramento delle condizioni di lavoro;
- rafforzamento della formazione;
- riduzione degli infortuni;
- miglioramento della gestione delle segnalazioni;
- controllo dell'orario di lavoro;
- monitoraggio dei fornitori critici;
- riduzione delle non conformità sociali;
- incremento della consapevolezza dei lavoratori.

La Direzione riesamina periodicamente obiettivi, indicatori e risultati, assicurando il miglioramento continuo dell'efficacia del Sistema di Gestione Sociale.

## **8. Comunicazione e impegno della Direzione**

---

### **8.1 Comunicazione della Politica**

La presente Politica è:

- approvata dalla Direzione;
- comunicata a tutti i lavoratori;
- resa disponibile ai collaboratori, fornitori e parti interessate pertinenti;
- affissa o resa consultabile nei luoghi di lavoro;
- riesaminata periodicamente;
- aggiornata in caso di modifiche normative, organizzative o operative rilevanti.

### **8.2 Impegno della Direzione**

La Direzione di UNISIGMA assume la responsabilità dell'attuazione della presente Politica Sociale e si impegna a fornire risorse, strumenti e responsabilità adeguate per garantirne l'applicazione.

Tutto il personale è chiamato a collaborare attivamente al rispetto dei principi qui definiti e al miglioramento continuo del Sistema di Gestione Sociale.

**Luogo e data**

San Nicola la Strada, 08/01/2026

**La Direzione**