POLITICA AZIENDALE SA 8000:2014

La **C.E.F.I. SRL** ha deciso di dotarsi di un Sistema di gestione della responsabilità sociale, in conformità alla normativa SA 8000 ed a tutti i suoi standards, definendo ed attuando una politica per la responsabilità sociale che tenga conto delle esigenze dei clienti, dei propri lavoratori, e di tutti gli stakeholders. In particolare:

- a migliorare la qualità della vita coerentemente con il concetto di sviluppo sostenibile, nel pieno rispetto cioè della collettività, e considerando l'integrazione delle politiche sociali, ambientali ed economiche;
- ad attivare un sistema di comunicazione e di dialogo con tutti gli interlocutori sociali dell'azienda che consenta un facile accesso alle informazioni sui prodotti e servizi erogati, sulla correttezza e qualità morale della propria offerta, rilevi il grado di soddisfacimento e le aspettative degli utenti, renda noti gli impegni che l'organizzazione si assume tramite l'emissione annuale del Bilancio SA8000;
- ad effettuare una azione costante che miri al coinvolgimento, alla motivazione ed allo sviluppo delle professionalità di tutto il personale per il raggiungimento degli obiettivi fissati, attraverso interventi di formazione continua, informazione, sensibilizzazione;
- a rispettare le norme nazionali e sovranazionali in materia di tutela del lavoratore, le convenzioni ILO, i principi della responsabilità sociale;
- a selezionare i propri fornitori affinché assicurino il rispetto dei principi etici essi stessi e, a loro volta, i loro fornitori e subfornitori;
- a garantire la tutela dei diritti, la salute, e la sicurezza dei lavoratori;
- ad assicurare il proprio impegno in materia di responsabilità sociale attraverso l'applicazione e la divulgazione dei principi etici ed il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti;

L'azienda adotta tutti gli strumenti a sua disposizione affinché la Politica sia vissuta attivamente e sia testimonianza dell'impegno della direzione di fronte a tutte le parti interessate. Ha costituito un team aziendale (SPT) per favorire il dialogo tra il management ed i lavoratori ed assicurare la conformità alla SA8000 monitorando e suggerendo le risoluzioni di eventuali non conformità. La Direzione si impegna a perseguire una politica che pone al centro delle proprie attività i propri stakeholders, interni ed esterni.

Gli obiettivi che si pone sono:

- il miglioramento dell'immagine e della reputazione sul mercato:
- la soddisfazione delle parti interessate;
- il rispetto degli impegni presi;
- la cura della comunicazione verso le parti interessate.

Il raggiungimento di questi obiettivi sarà costantemente monitorato attraverso la costante rilevazione della soddisfazione delle parti interessate e l'analisi dei reclami. La Direzione si astiene dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o discriminare qualsiasi dipendente che fornisca

informazioni riguardanti problematiche e non conformità alla norma SA 8000 dell'azienda o che presenti reclami.

La Direzione rispetta la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva e la decisione di aderire ad un'organizzazione di propria scelta è libera e non comporterà conseguenze negative per il personale, né ripercussioni da parte dell'azienda. La Direzione non ricorre e non sostiene il traffico degli esseri umani e si impegna ad adottare il programma di rimedio per i minori nel caso in cui nell'Organizzazione siano trovati minori al lavoro in contravvenzione alla norma od alla legge nazionale.

L'organizzazione nel momento in cui si registrasse una situazione tale per cui il minore debba lavorare, in relazione a:

- situazione socio – economica della zona dove è ubicata l'azienda;
- povertà della famiglia;
- mancanza di mezzi di sostentamento della famiglia;
- ragionevole possibilità che lo steso minore, una volta licenziato o non accettato a lavoro dall'azienda, sia assunto da altra azienda nella zona;

dovrà attuare un programma di rimedio per i minori.

La Direzione intende adottare le più moderne tecniche di supporto alle parti interessati, in particolare perseguendo una costante attività di formazione ed aggiornamento del management aziendale e dei dipendenti e rispettando la normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro. Gli obiettivi specifici saranno definiti annualmente dalla Direzione e diffusi a tutto il personale dipendente. La Direzione si impegna ad assicurare che la Politica per la gestione della responsabilità sociale sia attuata e sostenuta a tutti i livelli dell'organizzazione mediante i seguenti strumenti:

- l'utilizzo di risorse umani e materiali adeguate
- la formazione e l'informazione continua del personale interno ed il controllo dei fornitori;
- il controllo sistemico delle esigenze e della soddisfazione delle parti interessate;
- la distribuzione della documentazione di sistema di gestione della responsabilità sociale in tutti i luoghi di lavoro in modo che sia accessibile al personale impiegato;
- il riesame periodico dell'intero sistema di gestione, in relazione agli obiettivi definiti nella politica, attuato mediante il Riesame della Direzione.

La Direzione si impegna a comunicare ed a far comprendere la presente Politica a tutti i livelli dell'Organizzazione ed a riesaminarla periodicamente per verificarne la continua idoneità (nel caso di modifiche a livello legislativo, dei requisiti del proprio codice di condotta o quelle relative a qualsiasi altro requisito aziendale).

L'organizzazione ha sottoposto il proprio sistema di gestione alla DQS ITALIA (info@dqsitala.com rif. tel. 0765.48.28.64)

25/10/2017

La Direzione

C. F. F. I. s. r. l.
Viale Parco Margherita, 23
80121 NAPOLI
Part. IVA 07714490633

C.E.F.I. SRL

- Nomina SPT -

Oggetto: Designazione SPT secondo quanto previsto dalla Norma di riferimento.

In data **29.01.2018** si è riunito il team aziendale della **C.E.F.I. s.r.l.** nelle persone di:

- **Del Mondo Edmondo Vincenzo** in qualità di amministratore unico della C.E.F.I. srl;
- **Caccavale Gioacchino** quale dipendente aziendale e ricoprente il ruolo di RSGI;
- **Follari Antonio** quale dipendente aziendale e ricoprente il ruolo di RLSA8000;
- **Martinelli Francesco** quale dipendente aziendale e ricoprente il ruolo di RLS

al fine di costituire il Social Performance Team (SPT) per favorire il dialogo tra il management ed i lavoratori ed assicurare la conformità alla SA8000 monitorando e suggerendo le risoluzioni di eventuali non conformità. Il SPT ha inoltre il compito di condurre la valutazione dei rischi, anche in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, e formulare le opportune raccomandazioni per gestire i rischi individuati monitorando l'attuazione e l'esito della azioni intraprese. La riunione ha dunque discusso. ed approvato, i seguenti punti:

1. Ruoli e responsabilità;
2. Elaborazione di Procedure scritte per la risoluzione di rischi;
3. Periodicità delle riunioni (audit, riesami, etc.);
4. Predisposizione strumenti di monitoraggio.

Inoltre si è chiarito che per il monitoraggio lo stesso ha lo scopo di valutare l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia della Politica del Sistema aziendale e del Sistema stesso e prevede:

a. La rivalutazione delle risorse umane aziendali nell'ottica del Sistema;
b. La valutazione del trend di avvicinamento agli obiettivi;
c. La valutazione delle opportunità per il miglioramento;

d. La valutazione delle esigenze di modifiche del Sistema di gestione (compresa la politica e gli obiettivi);

c. La valutazione di attualità, efficacia, e rispondenza della Politica aziendale rispetto alla Responsabilità Sociale d'azienda nonché l'adeguatezza e l'efficacia del Sistema di Gestione in atto per quanto attiene le azioni da compiere sia all'interno dell'azienda, sia per quanto attiene il controllo su partner e fornitori.

Letto, compreso ed approvato da:

Amministratore _____

RSGI _____

RLSA8000 _____

RLS _____