

POLITICA ETICA SA 8000

TGM S.r.l. si impegna a promuovere una corretta e trasparente gestione del proprio “patrimonio umano” e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e dei collaboratori esterni, al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale attraverso l’impegno a:

- CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI – Rispetto della libertà e dignità dei dipendenti;
- LAVORO INFANTILE E MINORILE – Conv. ILO 138, Racc. ILO 148, Conv. ILO 182, Divieto di impiego del lavoro infantile e minorile nelle attività dell’organizzazione. L’organizzazione non ha mai usufruito né mai usufruirà di lavoro infantile nei propri processi lavorativi.
- LAVORO OBBLIGATO – Conv. ILO 29, Conv. ILO 105, Divieto di impiego del lavoro forzato e coatto. È proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni. L’organizzazione non ha mai adottato né mai adotterà forme di lavoro obbligato nei propri processi lavorativi.
- SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI – Conv. ILO 155, Racc. 164, Garantire il diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro. L’organizzazione mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione dei rischi e programma di formazione adeguato. Sono definite procedure per la gestione delle situazioni di emergenza che potenzialmente possono verificarsi sul luogo di lavoro. L’organizzazione ha provveduto alla nomina di uno o più Rappresentanti della Sicurezza. L’organizzazione ha ottenuto la certificazione dei propri sistemi di gestione per la qualità ambiente e Salute e sicurezza dei lavoratori.
- LIBERTA’ DI ASSOCIAZIONE - Conv. ILO 98, Conv. ILO 135, Conv. ILO 87, Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva; l’organizzazione garantisce il pieno rispetto di quanto previsto dal CCNL di categoria e piena libertà di associazione ai lavoratori all’interno dell’azienda. I lavoratori hanno individuato i loro Rappresentanti (sia in materia di sicurezza sul lavoro, sia in materia di Responsabilità Sociale).
- ORARIO DI LAVORO E SALARIO – Conv. ILO 02, Racc. ILO 116, Conv. ILO 102, Conv. ILO 131 Si garantisce il diritto ad un salario dignitoso e ad un orario corretto. L’organizzazione garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurando che sia sufficiente a

- ISO 9001:2015
- ISO 14001:2015
- ISO 45001:2023

garantire una vita dignitosa a tutta la famiglia. L'orario di lavoro non deve superare i valori stabiliti dai contratti di lavoro e dagli accordi con le rappresentanze sindacali.

- PARTITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE – Conv. ILO 100, Conv. ILO 111, è garantito la parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione, promozione e formazione. È vietata qualsiasi forma di discriminazione, esclusa la preferenza basata sulla religione, sesso, opinione politica, nazionalità o classe sociale
- PROCEDURE DISCIPLINARI – Conv. ILO 29, L'organizzazione rifiuta tutte le pratiche disciplinari non previste dal CCNL vigente e dalla legge. Se inevitabile si limita ad applicarle le procedure disciplinari come previsto dal CCNL, al fine di mantenere regole di condotta corretta nei confronti dei clienti, dei colleghi e superiori.
- TUTELA DELLA MATERINTA' – Conv. ILO 183 è garantito il rispetto del diritto della donna alla maternità senza discriminazione, ivi comprese la sua salute e sicurezza (anche del feto / nascituro) e dei permessi e tutele fornite dalla legislazione vigente e dal contratto nazionale applicabile.
- CONTROLLO E TUTELA LAVORATORI DA AGENZIE PER L'IMPIEGO – Conv. ILO 181, è garantito il controllo sull'operato delle agenzie interinali eventualmente utilizzate, fornendo ai lavoratori in somministrazione tutte le tutele e diritti previsti dalla legislazione vigente e supporto per l'acquisizione delle competenze necessarie all'esercizio dei diritti
- PERSONE DIV. ABILI, REINSERIMENTO PROFESSIONALE E OCCUPAZIONE – Conv. ILO 159. è garantito il rispetto della legislazione vigente in materia di assunzione e tutela del personale diversamente abile. L'azienda garantisce un inserimento nei limiti delle norme vigenti ed un efficace percorso di crescita professionale senza alcuna discriminazione.
- LAVORO a DOMICILIO – Conv. ILO 177 **TGM Srl** non ricorre per specifica attività svolta a forme di lavoro a domicilio.

E più in generale le seguenti convenzioni:

- Codice di condotta dell'ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani

-
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
 - Patto internazionale sui diritti civili e politici Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
 - Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
 - Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
 - Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
 - SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE – In materia di monitoraggio e miglioramento continuo in campo l'organizzazione si impegna a:
 - Definire e aggiornare la presente politica congiuntamente con gli altri requisiti fissate dalle norme in materia di qualità, ambiente e sicurezza;
 - Applicare tutti i requisiti della SA 8000 e delle norme nazionali ed internazionali pertinenti;
 - Definire in modo chiaro, documentato i ruoli, responsabilità e autorità del personale;
 - Riesaminare periodicamente l'efficacia del proprio sistema, apportando eventuali azioni correttive e/o preventive nell'ottica del miglioramento continuo;
 - Registrare le prestazioni in merito ai requisiti norma, attraverso modalità appropriate e comunicando i risultati sia all'interno dell'organizzazione che alle altre parti sociali interessate;
 - Assicurare adeguata formazione a tutto il personale in merito ai requisiti della norma e monitorare l'efficacia del sistema;

T.G.M. Srl considera la presente dichiarazione, pubblicata e consultabile sul sito aziendale all'indirizzo www.tgmitalia.com, un impegno prioritario per lo svolgimento delle proprie attività e si impegna a perseguire gli obiettivi enunciati adottando gli strumenti previsti dal Sistema di Gestione Aziendale.

- ISO 9001:2015
- ISO 14001:2015
- ISO 45001:2023

TGM Srl si prefigge di coinvolgere, con il medesimo impegno, tutti i partecipanti alla vita aziendale in rapporto al ruolo ed alle responsabilità assunte in azienda ed ai propri soci in affari affinché consultino la politica e ne conoscano i contenuti ed applichino quanto in essa riportato: l'inosservanza delle disposizioni riportate potrà comportare l'applicazione della clausola risolutiva espressa del contratto, ai sensi art. 1456 del Codice civile, per i soci in affari.

L'impegno ad operare secondo i principi enunciati si concretizza con un reale investimento aziendale in termini di risorse umane ed economiche commisurate con la propria realtà e coerente con i propri valori.

Eventuali segnalazioni inerenti all'applicazione della norma SA8000 possono essere trasmesse direttamente sul canale **whistleblowing** presente sul sito aziendale all'indirizzo www.tgmitalia.com nella sezione contatti cliccando sull'omonima casella, o in alternativa all'Ente di Certificazione che ha emesso il certificato SA8000 di TGM Srl:

ESQ Cert Ltd – indirizzo: 115 B, Suite 3 Old Mint Street, Valletta VLT 1515 info@esqcertitalia.com
+39 080 326 80 24

e al

SAI / SAAS – indirizzo: 9 East 37th Street; 10th Floor New York, NY 10016 info@sa-intl.org +1 (212) 684-1414

Masio (AL), 23/05/2025

TGM S.r.l.