

# **CODICE ETICO ANTICORRUZIONE**

18/06/2025

## IL CODICE DI CONDOTTA SIGEST PER I COLLABORATORI

**SIGEST** richiede che con i propri collaboratori nello svolgimento del proprio lavoro, rispettino alcuni elementi fondamentali:

- *NO al lavoro minorile*
- *NO al lavoro forzato e obbligatorio*
- *NO alla corruzione*
- *SI alla trasparenza e alla fiducia fra SIGEST e lavoratore*
- *SI a salari pari o sopra il minimo di legge*
- *SI a sistema trasparente ed affidabile per documentare orari di lavoro*
- *SI all'assicurazione contro gli infortuni*
- *NO alla discriminazione nel posto di lavoro*
- *SI a libertà di associazione e coinvolgimento nel lavoro*
- *SI alla contrattazione collettiva*
- *NO all'inquinamento*
  - *Evitare inquinamento di aria, acqua e suolo;*
  - *Ridurre l'uso di energia e gli sprechi;*
  - *Gestire i rifiuti correttamente, soprattutto quelli pericolosi, differenziandoli*
- *SI alla Prevenzione Antincendio*
  - *Facendo CORSI in merito e prove di evacuazione;*
  - *Fornendo attrezzatura antincendio*
- *SI a Tutela e Sicurezza dei lavoratori*
  - *Facendo CORSI in merito;*
  - *Consegnando i DISPOSITIVI DI PROTEZIONE e utilizzando macchine sicure;*
  - *Rispettando i requisiti minimi di legge*
- *NO a droghe e alcol*

## POLITICHE AZIENDALI:

Requisiti minimi relativi a condizioni ambientali, sociali e lavorative da osservare nei rapporti interni ed esterni con la scrivente

### SIGEST

Tutti i collaboratori di SIGEST dovranno sempre attenersi ai requisiti più rigidi, siano essi previsti dalla legislazione applicabile o dalle specifiche direttive del CODICE ETICO ANTICORRUZIONE (C.E.A.) stabilite dalla stessa.

Nel caso in cui il C.E.A. SIGEST dovesse contraddire leggi o norme nazionali, queste ultime prevarranno.

### Riservatezza

Il successo dell'implementazione del C.E.A. dipende da collaborazione, fiducia reciproca e rispetto tra i collaboratori e SIGEST. Qualsiasi osservazione, discussione e informazione scritta ricevuta, deve essere trattata con riservatezza, dai dipendenti e da qualsiasi terza parte nominata da SIGEST.

### Etica aziendale

I valori di fiducia, integrità e onestà rappresentano le basi del C.E.A. e sono fondamentali ai fini di una sua implementazione sostenibile. Su queste basi fondiamo le nostre relazioni, che cresceranno attraverso il continuo rispetto di tali valori. È importante che tutti i collaboratori di SIGEST comprendano la posizione di SIGEST sulla corruzione e sulla sua prevenzione, come da documentazione consegnata e firmata dagli stessi.

### Lavoro minorile

SIGEST non ricorre al Lavoro minorile. L'età di tutti i Lavoratori è documentata.

Per Lavoro minorile si intende lavoro effettuato da un bambino, che ostacoli il diritto del bambino stesso ad una crescita in salute e ad un corretto sviluppo e che gli/le neghi il diritto ad un'adeguata istruzione. Con il termine "Lavoro minorile" viene definito lavoro eseguito da un bambino al di sotto dell'età minima lavorativa, che non sia specificatamente approvato da SIGEST come lavoro leggero o apprendistato o formazione professionale. L'Età minima lavorativa è stabilita dalla legislazione nazionale ed è l'età, sopra la quale la persona può essere impiegata a tempo pieno. Può essere 16 anni, 15 anni, o 14 anni in alcuni paesi in via di sviluppo.

### Lavoro forzato o obbligato

SIGEST non si avvale di lavoro forzato, in prigionia, obbligato o involontario.

I Lavoratori:

- devono possedere titolo legale per lavorare all'interno delle strutture di SIGEST;
- hanno facoltà di interrompere il rapporto di lavoro in qualsiasi momento nel rispetto del periodo di preavviso concordato, senza penali o decurtazioni di stipendio;
- sono liberi di lasciare il luogo di lavoro al termine del loro turno;

Ai Lavoratori

- non vengono trattenuti documenti o altri effetti personali;
- non viene addebitata, direttamente o indirettamente, alcuna tassa o commissione derivante dalle operazioni di assunzione. Qualora un ente intermediario dovesse richiedere tale tipo di compenso, il Lavoratore verrà interamente rimborsato da SIGEST.
- non deve essere richiesto deposito di somme o cauzioni di alcun genere o di accettare ritardi nei pagamenti del loro salario.

## Etica aziendale

La fiducia e la trasparenza relative al business SIGEST sono assicurati in ogni momento. Non devono esistere precedenti relativi a casi di corruzione legati al rapporto con SIGEST. I documenti ufficiali relativi ad C.E.A. e/o richiesti per legge sono integri e non manipolati.

## Inquinamento ambientale grave

Non devono esistere o verificarsi situazioni di inquinamento ambientale grave, ovvero con probabilità di ampia diffusione dal sito e dove la correzione degli effetti sarebbe molto complessa od onerosa.

## Gravi rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori

I Lavoratori non devono essere esposti a rischi gravi per la salute e la sicurezza, ovvero situazioni tali da comportare un rischio immediato di decesso o di lesioni e patologie permanenti.

## Orari di lavoro

SIGEST adotta un sistema trasparente ed affidabile per documentare orari di lavoro e salari di tutti i Lavoratori.

## Salari

Al Lavoratore viene corrisposto un salario pari o superiore al minimo di legge.

## Assicurazione contro gli infortuni del Lavoratore

SIGEST fornisce a tutti i Lavoratori un'assicurazione contro gli infortuni che copre le spese relative a cure mediche per incidenti legati al lavoro e prevede un risarcimento per invalidità permanente causata da incidenti legati al lavoro.

## Comunicazione di C.E.A. ai Lavoratori

SIGEST garantisce che tutti i lavoratori ricevano copia del C.E.A., come da documentazione firmata. Inoltre sono informati in merito a dove poter reperire una copia dell'C.E.A. per consultazione e devono aver accesso libero e gratuito alle informazioni (Bacheca).

## Politica anticorruzione

È stata sviluppata e implementata una politica anticorruzione. Tale politica copre aspetti legati alle relazioni d'affari dei Clienti con SIGEST e afferma con chiarezza che non è tollerata alcuna pratica di corruzione.

## Documentazione trasparente e affidabile

Documentazione, verbali, report, ecc. relativi ad C.E.A. sono redatti in trasparenza, precisi e affidabili.

## Formazione del management

Le figure manageriali pertinenti e i referenti per SIGEST hanno ricevuto opportuna formazione e sono a conoscenza della posizione di SIGEST in materia di etica aziendale.

## Emissioni in atmosfera

Vengono rispettate tutte le leggi e direttive applicabili in materia di emissioni in atmosfera; tutti gli eventuali permessi o autorizzazioni, unitamente ai risultati dei test richiesti, sono stati ottenuti.

## Rumore esterno

Viene rispettata ogni legge e direttiva applicabile in materia di rumore esterno; permessi e autorizzazioni previsti, unitamente ai risultati dei test richiesti

## Certificazioni

SIGEST è certificata Iso 9001, 14001, 45001, Pdr 125 e PAS24000.

## Osservanza delle normative e conformità con la legge

Altre leggi, norme e direttive riguardanti impatto e salvaguardia ambientale, applicabili ma non contemplate in questo capitolo, vengono osservate.

Ciò comprende ma non si limita a classificazione ambientale, rapporti e ispezioni da parte delle autorità. Le azioni correttive richieste in seguito a tali ispezioni vengono documentate e implementate nei termini temporali stabiliti.

## Routine per la gestione dei rifiuti

SIGEST non tratta rifiuti pericolosi.

Vengono implementate e documentate apposite routine regolanti le operazioni di manipolazione, stoccaggio, trasporto, recupero e smaltimento di rifiuti non pericolosi.

Tali routine sono atte a prevenire emissioni in atmosfera, contaminazione del suolo, dispersione nelle acque, preservano salute e sicurezza dei Lavoratori e includono regole ed istruzioni da adottare in situazioni di emergenza.

Qualora vengano utilizzate esclusivamente sostanze chimiche ordinarie (ad esempio prodotti per la pulizia, materiali per ufficio etc.) che comportano scarsi e noti rischi, non si ritiene necessaria alcuna procedura documentata.

## Competenza e formazione

I Lavoratori incaricati alla gestione di rifiuti possiedono adeguata competenza e prima di iniziare il lavoro vengono opportunamente formati relativamente alle corrette procedure di manipolazione.

I contenuti del programma e l'avvenuta formazione dei lavoratori sono documentati.

## Stoccaggio, manipolazione e trasporto di rifiuti

I rifiuti vengono depositati, manipolati e trasportati in maniera tale da prevenire emissioni in atmosfera, contaminazione del suolo, dispersione nelle acque, e in modo da preservare la salute e la sicurezza dei Lavoratori.

## Recupero dei rifiuti

I rifiuti vengono differenziati e inviati al recupero nella misura consentita dalle condizioni e dalle infrastrutture locali.

## Appaltatori autorizzati

Gli appaltatori che eseguono operazioni di trasporto, deposito e smaltimento finale dei rifiuti sono provvisti di autorizzazione in base alle leggi applicabili.

Nel caso di assenza di appaltatori adeguatamente autorizzati, incluso società di trasporto e di smaltimento finale, SIGEST garantisce che i rifiuti pericolosi vengano conservati fino al momento in cui vi saranno le condizioni per assicurare un corretto smaltimento definitivo.

## Piani di emergenza

Vengono sviluppati e implementati piani di emergenza relativi a siti lavorativi.

I piani si basano su rischi identificati e routine stabilite per affrontare situazioni di emergenza. Vengono implementate routine atte a eliminare, ridurre e controllare tali rischi.

I piani di emergenza comprendono come minimo, rischi potenziali e scenari di emergenza (incendi, disastri naturali, incidenti chimici, ecc.), procedure di evacuazione e definizione di ruoli e responsabilità durante situazioni di emergenza.

## Competenza e formazione

Un numero adeguato di persone addestrate all'uso dell'attrezzatura antincendio è presente in ogni area di lavoro a copertura di tutti i turni.

L'addestramento include l'uso dell'attrezzatura antincendio installata nel sito e ha luogo almeno ogni 24 mesi. È disponibile una descrizione della formazione con relativa documentazione.

Prima di iniziare il lavoro, i Lavoratori vengono informati in merito alle problematiche di base relative alla sicurezza contro gli incendi. L'addestramento comprende come minimo le procedure di evacuazione, localizzazione.

È disponibile una descrizione della formazione con relativa documentazione.

## Attrezzatura antincendio

È disponibile adeguata attrezzatura antincendio.

L'attrezzatura antincendio manuale è facilmente accessibile e identificabile a distanza, sottoposta ad adeguata manutenzione e non è tenuta sottochiave o bloccata.

L'attrezzatura viene sottoposta a ispezione, interna o a opera di un'azienda autorizzata esterna, almeno ogni 12 mesi. Viene conservata documentazione comprovante la manutenzione e/o vengono apposti adesivi/cartellini su ogni attrezzatura comprovante l'avvenuto controllo.

## Vie di fuga e uscite di sicurezza

Le uscite di sicurezza garantiscono una rapida e sicura evacuazione di tutti i Lavoratori.

Esistono almeno due uscite di sicurezza indipendenti per area di lavoro e tutte le uscite di sicurezza e le vie di accesso sono sgombre da ostacoli.

Una sola uscita di emergenza può essere sufficiente in ambienti in cui il numero di Lavoratori, le dimensioni dei locali, il livello di rischio e la conformazione del luogo di lavoro permettono a tutti i Lavoratori un'evacuazione rapida e sicura in caso di emergenza.

Tutte le uscite di sicurezza e vie di fuga sono contrassegnate con adeguata segnaletica foto luminescente o illuminata, visibile dalle corsie principali e sono apribili dall'interno. Ove non diversamente prescritto dalle normative locali, le uscite di sicurezza si aprono verso l'esterno.

## Prove di evacuazione

Le prove di evacuazione si estendono a tutti i turni e reparti a quanti più Lavoratori possibile e vengono eseguite almeno ogni 12 mesi.

Durante le prove di evacuazione, vi sono persone designate e responsabili di assicurare che tutti i Lavoratori abbiano abbandonato l'edificio.

Le prove di evacuazione vengono adeguatamente documentate. I rapporti delle prove di devono contenere come minimo: data e ora dell'esercitazione, turno di lavoro coinvolto, tempo d'evacuazione e tempo dell'intera prova, risultati dell'esercitazione ed eventuali azioni correttive necessarie.

## Osservanza delle normative e conformità con la legge

Altre leggi, norme e direttive in materia di protezione antincendio, comprese classificazione del rischio d'incendio, rendicontazione e ispezioni delle autorità, applicabili ma non contemplate in questo capitolo, vengono osservate.

Eventuali azioni correttive richieste in seguito a tali ispezioni vengono documentate e completate nei tempi stabiliti.

## Valutazione dei rischi in ambiente di lavoro

È stata effettuata una valutazione dei rischi comprendente l'intero sito e tutte le postazioni di lavoro. In caso di cambiamenti operativi, la valutazione dei rischi in ambiente di lavoro viene aggiornata.

Si interviene attivamente per ridurre la necessità di dispositivi di protezione individuale (DPI), limitando i rischi alla fonte (per esempio contenendo la rumorosità, migliorando la sicurezza dei macchinari, implementando routine di lavoro sicure, migliorando la qualità dell'aria ecc.). Infortuni e mancati infortuni

È in essere una routine per le segnalazioni, le analisi, i follow-up e gli interventi in caso di infortuni e incidenti.

## Formazione in materia di salute e sicurezza

Prima di azionare macchinari, attrezzature o di eseguire operazioni potenzialmente pericolose, i Lavoratori ricevono necessaria e adeguata formazione sulla sicurezza. La formazione viene aggiornata secondo le leggi vigenti e/o le esigenze identificate.

La formazione introduttiva include informazioni relative alla salute e sicurezza delle operazioni quotidiane e pertinenti alla mansione.

Sono disponibili programma e registrazioni degli interventi di formazione.

## Macchinari e attrezzature

Tutti i macchinari ed attrezzature impiegati nella produzione e nelle operazioni sono sicuri da utilizzare e sono dotati dei necessari dispositivi di sicurezza per la prevenzione di infortuni.

Macchinari e altre attrezzature come carrelli elevatori, scale mobili, porte/cancelli automatici, gru/montacarichi/dispositivi di sollevamento ecc. sono ispezionati e certificati da autorità

tecniche deputate ai controlli e alle ispezioni oppure da altre figure certificate e/o autorizzate in base a quanto stabilisce la legge.

## Informazioni sulla sicurezza

Nelle aree che presentano rischi, sono chiaramente visibili le informazioni sulla sicurezza e/o i segnali di avvertimento/pericolo. Esse descrivono il rischio specifico e indicano come ridurre al minimo l'esposizione in una forma comprensibile ai Lavoratori (mediante immagini, pittogrammi e/o in forma scritta in una lingua compresa dai Lavoratori).

## Routine di lavoro sicure

Vengono implementate routine di lavoro sicure per ridurre al minimo il rischio di infortunio e/o malattia professionale associati a mansioni pericolose, come lavori in spazi confinati, lavori in quota, lavori su piattaforme aeree mobili o gru, ecc.

## Rischi per la sicurezza

Si interviene per contrastare e ridurre al minimo rischi e pericoli in ambiente di lavoro che possono causare incidenti/infortuni.

Rischi e pericoli in ambiente di lavoro comprendono, ma non si limitano a, quadri elettrici non sicuri, traffico veicolare, scale danneggiate, cavi elettrici danneggiati o macchinari privi di sistemi di messa a terra, buchi nella pavimentazione, stoccaggio merci non sicuro ecc.

## Dispositivi di protezione individuale (DPI)

DPI e abbigliamento protettivo adeguato sono disponibili, in buone condizioni, forniti gratuitamente e utilizzati da Lavoratori e visitatori in ogni area di lavoro potenzialmente a rischio.

Le aree in cui è necessario l'utilizzo di DPI sono chiaramente contrassegnate.

## Attrezzatura di primo soccorso

L'attrezzatura di primo soccorso è adeguatamente conservata e disponibile ai Lavoratori durante tutti i turni di lavoro, in tutti gli edifici, ad ogni piano e in ogni mezzo di trasporto, sia esso camion, locomotiva o imbarcazione. L'entità dell'attrezzatura di primo soccorso è adeguata rispetto alle dimensioni del sito, alla natura delle attività svolte nonché al rischio potenziale di infortunio.

L'attrezzatura di primo soccorso è accessibile, posta in un'area designata e chiaramente contrassegnata, in una zona che garantisce facile e rapido accesso in caso di emergenza, è mantenuta in buone condizioni e regolarmente ispezionata per garantirne integrità e fruibilità.

## Persone addestrate al primo soccorso

Un numero adeguato di persone addestrate al primo soccorso e facilmente riconoscibili dai Lavoratori è presente durante l'orario di lavoro a copertura di tutti i turni.

Gli incaricati alla formazione di primo soccorso sono formatori qualificati, medici o infermieri. Le attività di formazione vengono ripetute almeno ogni 24 mesi o secondo disposizioni di legge.

La documentazione che comprova l'avvenuta formazione è conservata da SIGEST e include nomi dei partecipanti, date della formazione e una panoramica dei contenuti.

## Condizioni ed ergonomia dei luoghi di lavoro

Vengono garantite condizioni di lavoro idonee. Il monitoraggio di tali condizioni include, ma non si limita a, rumore, temperatura, illuminazione, qualità dell'aria. Vengono conservati i rapporti relativi a test e misurazioni previste.

Durante periodi di temperature elevate, la temperatura interna nell'ambiente di lavoro può equivalere a quella esterna, ammesso che vi sia una copertura che offra ombra e protezione dal sole. Vengono adottate misure quali pause frequenti, fornitura di abiti adeguati, acqua potabile, ventilatori, ecc.

Le condizioni ergonomiche dei luoghi di lavoro sono accertate.

È presente e viene osservato un programma documentato atto a ridurre movimenti ripetitivi e/o operazioni monotone che nel lungo periodo possono essere logoranti e causare danni.

## Acqua potabile

Tutti i Lavoratori hanno accesso ad acqua potabile a titolo gratuito. I dispenser o i punti di erogazione dell'acqua sono ubicati a distanza ragionevole dalla postazione di lavoro e vengono sottoposti a opportuna manutenzione.

## Pulizia e igiene

Vengono implementate buone pratiche di pulizia per garantire ai Lavoratori opportune condizioni di igiene e sicurezza nell'ambiente di lavoro.

Tutte le strutture vengono regolarmente pulite e mantenute in buone condizioni. È disponibile un numero adeguato di servizi igienici opportunamente attrezzati.

## Aree di pausa

È disponibile un numero adeguato di aree dove i Lavoratori possono riposare ed assumere cibo e/o bevande durante le pause.

I Lavoratori hanno a disposizione luoghi adeguati per le pause pranzo. Tali aree sono pulite, in buone condizioni, separate dagli ambienti produttivi (rumore, polvere ecc.) e sono attrezzate con sedie/panche e tavoli.

## Alcool e droghe

Viene adottata, comunicata attivamente e riconosciuta da tutti i dipendenti una politica relativa al divieto di consumo di alcool e droghe in ambiente di lavoro, volta a prevenire il lavoro sotto l'effetto di alcool, droghe o altre sostanze che impediscano al Lavoratore di lavorare in modo

sicuro ed efficace.

## Osservanza delle normative e conformità con la legge

Altre leggi, norme e direttive regolanti aspetti di salute e sicurezza in ambienti di lavoro, comprese classificazione, rendicontazione e ispezioni delle autorità, applicabili ma non contemplate in questo capitolo, vengono osservate.

Eventuali azioni correttive richieste in seguito a tali ispezioni vengono documentate e completate nei tempi stabiliti.

## Rapporti e ispezioni delle autorità

Le azioni correttive richieste in seguito a ispezioni da parte delle autorità del lavoro o equivalenti sono documentate e completate nelle tempistiche prescritte.

## Routine di assunzione e agenzie di lavoro

Tutte le fasi del processo di assunzione e tutti gli agenti coinvolti nell'intero processo vengono identificati e descritti a SIGEST su richiesta.

Ogni agente incaricato per l'assunzione di Lavoratori possiede autorizzazione e titoli legali per poter svolgere tale attività.

## Contratti di impiego

Prima dell'inizio del lavoro, ogni Lavoratore firma un contratto di impiego scritto che specifica termini e condizioni d'impiego; tale documento deve essere compreso dal Lavoratore.

Il contratto deve comprendere come minimo: nome del datore di lavoro, nome del Lavoratore, data di nascita, posizione, salario, orari di lavoro, retribuzione per lavoro straordinario, benefici e periodo di preavviso.

Se il contratto di impiego si conclude osservando il periodo di preavviso stabilito, non si applicano ritenute al salario dei Lavoratori che decidono di terminare il proprio rapporto di con SIGEST.

## Assunzioni, orari di lavoro, stipendi e benefit

Per ogni Lavoratore vengono conservate buste paga, registrazione delle presenze, pagamento dei salari e ore lavorate.

La documentazione relativa alle buste paga viene conservata da SIGEST per almeno 24 mesi e include ore di lavoro ordinario, ore di lavoro straordinario, compensi a cottimo, bonus di produzione, indennità, ritenute applicabili e salario netto.

## Orario di lavoro e lavoro straordinario

SIGEST garantisce l'applicazione puntuale della contrattazione collettiva nazionale

## Giorno di riposo

I Lavoratori godono di almeno una giornata libera ogni sette giorni.

## Salari

I salari dei Lavoratori, inclusa la retribuzione per lavoro straordinario, vengono corrisposti puntualmente e regolarmente almeno con cadenza mensile.

Ai Lavoratori non viene chiesto di versare alcun deposito.

In caso di interruzioni di lavoro di breve termine indetti dal datore di lavoro, i Lavoratori non vengono pagati

meno del salario minimo di legge se non disciplinato per legge.

Alla fine di ogni periodo di retribuzione vengono rilasciati cedolini contenenti informazioni complete. I cedolini riportano: giorni lavorati, salario lordo o a cottimo, ore straordinarie alla tariffa applicabile, bonus, indennità e ritenute contrattuali di legge, altre ritenute e paga netta.

## Assenze

I Lavoratori hanno diritto al riposo dal lavoro in base alle leggi applicabili, e nel rispetto di tradizioni e standard locali.

## Pause

I Lavoratori hanno diritto ad adeguate interruzioni del lavoro per pasti e pause.

I Lavoratori usufruiscono di almeno una pausa ogni 5 ore di lavoro; la pausa dura 30 minuti o più, se non diversamente concordato in forma scritta tra SIGEST e Lavoratori attraverso i rappresentanti sindacali locali o altri rappresentanti dei Lavoratori.

## Benefit

I Lavoratori ricevono tutti i benefit previsti dalla legge a loro spettanti, come assicurazione sanitaria, assicurazione sociale, pensione ecc.

## Osservanza delle normative e conformità con la legge

Altre leggi, norme e direttive relative all'impiego e regolanti rapporti di lavoro, applicabili ma non contemplate in questo capitolo, vengono osservate.

Ciò comprende, ma non si limita a, leggi e direttive relative a pratiche di assunzione, contratti, orari di lavoro, salari, permessi e benefit.

## Sicurezza

Le uscite di sicurezza garantiscono un'evacuazione rapida e sicura di tutte le persone.

Esistono almeno due uscite di sicurezza indipendenti per piano e tutte le uscite di sicurezza e le vie di accesso sono sgombrati da ostacoli e apribili (non chiuse a chiave) dall'interno.

Tutti i requisiti di sicurezza antincendio applicabili corrispondono a quelli esposti in precedenza. Gli alloggi non sono ubicati in edifici in cui si svolgono operazioni ad alto rischio.

## Osservanza delle normative e conformità con la legge

Altre leggi, norme e direttive relative ad alloggi, applicabili ma non contemplate in questo capitolo, vengono osservate.

## Prevenzione del lavoro minorile

SIGEST dispone di una routine documentata, per la prevenzione del lavoro minorile, regolarmente implementata.

## Risposta al lavoro minorile

Tutte le misure adottate sono intese nel miglior interesse del bambino.

La routine di intervento delinea le azioni volte ad allontanare il bambino dalla sua posizione di lavoro e a identificare una soluzione alternativa attuabile e sostenibile per la sua crescita ed il suo sviluppo.

Se si individuano casi di lavoro minorile, SIGEST viene immediatamente informata.

## Protezione dei Giovani Lavoratori

SIGEST supporta l'impiego legale di Giovani Lavoratori. Per Giovani Lavoratori si intendono persone, con un'età minore di 18 anni, ma al di sopra dell'età minima lavorativa legale che sono impegnati nel lavoro.

SIGEST garantisce che i Giovani Lavoratori vengano assunti in base alle leggi applicabili e li protegge sollevandoli da qualsiasi tipo di impiego o lavoro che, per sua natura o per le circostanze in cui viene svolto, possa compromettere la loro salute, sicurezza o morale.

SIGEST ha identificato tipi di impiego o lavoro adatti ai Giovani Lavoratori. I Giovani Lavoratori non eseguono lavori pericolosi.

I Giovani Lavoratori non lavorano di notte.

## Politica e routine contro la discriminazione

Vengono implementate una politica e adeguate routine che descrivono le azioni preventive e correttive contro la discriminazione.

## Discriminazione

Le pratiche di assunzione e le attività di impiego non presentano elementi di discriminazione verso i Lavoratori per razza, religione, identità di genere, stato maritale o maternale, età, affiliazione politica, nazionalità, abilità fisica, orientamento sessuale, etnia o in ogni altra dimensione della loro identità.

Tutti i Lavoratori, compresi i Lavoratori autonomi e in subappalto, hanno uguali diritti e vantaggi sociali, a meno di restrizioni legali.

## Osservanza delle normative e conformità con la legge

Altre leggi, norme e direttive relative a discriminazione, applicabili ma non contemplate in questo capitolo, vengono osservate.

## Condizioni sul luogo di lavoro

Esiste un metodo documentato e noto ai Lavoratori perché essi stessi possano influire sulle attività che migliorano le condizioni relative ad C.E.A. sul luogo di lavoro, attraverso l'istituzione di un Comitato Salute e Sicurezza o equivalente.

Esso si occupa di pericoli, rischi e problematiche identificate e dà luogo a interventi documentati per migliorare continuamente il luogo di lavoro, ridurre il numero di incidenti e infortuni e incrementare il coinvolgimento dei Lavoratori sul luogo di lavoro.

I piani documentati e i risultati degli interventi sono disponibili per tutti i Lavoratori.

## Libertà di associazione

SIGEST rispetta il diritto dei Lavoratori di affiliarsi, formare o non affiliarsi ad un'associazione di loro scelta senza timore di rappresaglie, interferenze, intimidazioni o molestie.

In paesi dove il diritto alla libertà di associazione è regolamentato, limitato o proibito per legge, il SIGEST non impedisce forme alternative di indipendente e libera rappresentanza dei Lavoratori.

## Contrattazione collettiva

I Lavoratori sono liberi di esercitare la contrattazione collettiva senza timore di rappresaglie, interferenze, intimidazioni o molestie. In paesi dove il diritto alla contrattazione collettiva è regolamentato, limitato o proibito per legge, SIGEST non impedisce forme alternative, libere e indipendenti di negoziazione da parte dei Lavoratori.

## Osservanza delle normative e conformità con la legge

Altre leggi, norme e direttive in materia di diritti dei Lavoratori, applicabili ma non contemplate in questo capitolo, vengono osservate.

## Punizioni e richiami

SIGEST non esercita, sostiene o consente l'uso di punizioni corporali, minacce di violenza o altre forme di coercizione mentale o fisica e non ricorre a pratiche pubbliche di richiamo o punizione.

I Lavoratori, compresi i Lavoratori autonomi e in subappalto, hanno diritto di fare ricorso contro richiami/provvedimenti disciplinari/licenziamento. Tali ricorsi sono registrati e rimangono agli atti.

## Molestie e abusi

SIGEST non esercita, sostiene o consente alcuna forma di molestia o abuso sui Lavoratori, compresi i Lavoratori autonomi e in subappalto, sia in ambiente di lavoro che nella vita privata.

## Osservanza delle normative e conformità con la legge

Altre leggi, norme e direttive relative a molestie, abusi e provvedimenti disciplinari, applicabili ma non contemplate in questo capitolo, vengono osservate.

## Definizioni e glossario

<b>Infortunio</b>	evento che porta a qualche tipo di lesione.
<b>Alloggio</b>	sistemazione abitativa fornita dal datore di lavoro composta da dormitori oppure intero edificio che fornisce principalmente stanze per singoli, famiglie o gruppi di Lavoratori. Le cabine nei veicoli degli autisti di camion non vengono considerate strutture abitative/alloggi.
<b>Apprendistato / tirocinio / formazione professionale o orientamento</b>	Lavoro effettuato da uno studente di almeno 14 anni che viene svolto come: a. Un corso di istruzione o formazione, per il quale la scuola o l'istituto di formazione è responsabile; b. Ogni apprendistato o formazione professionale di una persona minore di 18 anni deve essere richiesto e approvato da SIGEST prima di iniziare l'apprendistato o il corso professionale.
<b>Bambino</b>	Ogni persona al di sotto dei 18 anni
<b>Etnia</b>	Cultura del patrimonio, chi sei come "gente", appartenente ad una certa cultura, con un comune linguaggio, o dialetto, tradizioni etc.
<b>Età minima lavorativa</b>	L'età minima lavorativa è definita dalla legislazione nazionale ed è l'età sopra la quale una persona può essere impiegata a tempo pieno. Essa può essere 16 anni, 15 anni o 14 anni in alcuni paesi in via di sviluppo
<b>Identità di genere</b>	il senso profondo e personale di appartenere a un genere (uomo, donna, entrambi, nessuno, ecc.), indipendentemente dal sesso assegnato alla nascita.
<b>Lavoro minorile</b>	Lavoro minorile è lavoro effettuato da un bambino che interferisce con il diritto del bambino ad una crescita e sviluppo sana e lo allontana dal suo/sua diritto all'educazione. Lavoro minorile è il lavoro effettuato da un bambino al di sotto dell'età minima lavorativa che non è stato specificatamente approvato da SIGEST+ come lavoro leggero / apprendistato o formazione professionale. L'età minima lavorativa è definita dalla legislazione nazionale ed è l'età sopra la quale una persona può essere impiegata a tempo pieno. Essa può essere 16 anni, 15 anni o 14 anni in alcuni paesi in via di sviluppo.
<b>Lavoro obbligato</b>	lavoro imposto non solo a livello fisico, ma anche tramite indebitamento finanziario, prestiti o depositi. Vedi anche Lavoro forzato
<b>Lavoro leggero</b>	semplici, limitati compiti effettuati sotto l'adeguata supervisione di un adulto, sempre che questi non minaccino la salute e la sicurezza del bambino, il suo diritto al gioco od ostacoli la sua educazione o corso di orientamento o formazione professionale. I requisiti riguardo alla salute e sicurezza per i lavori leggeri sono gli stessi dei giovani lavoratori (non lavori pericolosi). Quando consentito dalla legge nazionale, bambini di 13-14 anni possono effettuare lavoro leggero.

<b>Sostanze chimiche</b>	includono ma non si limitano a: olio lubrificante, gasolio, colla, lacca, solventi, vernici, coloranti, indurenti, mordenti, cere, acidi, sali, additivi, gas ecc.
<b>Contrattazione collettiva</b>	contrattazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei Lavoratori (scelti in maniera libera e indipendente dai lavoratori stessi).
<b>Continuamente aggiornato</b>	la documentazione viene aggiornata quando vengono introdotti cambiamenti in produzione, operazioni o servizi.
<b>Contratto d'impiego</b>	accordo che specifica termini e condizioni di lavoro stabiliti tra un individuo e un'azienda. Può essere sostituito da lettera di incarico o di offerta.
<b>Mancato incendio</b>	situazione che può facilmente portare a un incendio e quindi a lesioni/danni di persone e/o attrezzatura.
<b>Attrezzatura di primo soccorso</b>	oltre alle cassette di primo soccorso, si include altra attrezzatura necessaria identificata durante i processi di valutazione del rischio, come dispositivi lava-occhi, doccia di emergenza, collare, defibrillatore, barella ecc.
<b>Lavoro forzato</b>	qualsiasi lavoro o servizio che una persona sia obbligata a svolgere sotto minaccia di punizione o di confisca di effetti personali, quale carta d'identità, passaporto ecc., e per il quale la suddetta persona non si sia offerta volontariamente.
<b>Molestia</b>	qualsiasi azione, commento od ostentazione offensiva che umili, insulti o provochi imbarazzo, o qualsiasi atto di intimidazione o minaccia. Comprende, ma non si limita a: <ul style="list-style-type: none"> <li>- commenti, gravi o ripetuti, volgari, degradanti od offensivi</li> <li>- esposizione di immagini, poster sessisti, razzisti o altrimenti offensivi</li> <li>- minacce, intimidazioni o ritorsioni</li> </ul>
<b>Rifiuti pericolosi</b>	Rifiuti che possono danneggiare la salute pubblica e/o l'ambiente per le proprie caratteristiche chimiche, fisiche o biologiche (per esempio infiammabili, esplosivi, tossici, radioattivi o infetti). Comprende, ma non si limita a, rifiuti pericolosi identificati dalle leggi locali.
<b>Mancato infortunio</b>	situazione sul luogo di lavoro che avrebbe potuto facilmente provocare lesioni o danni a persone e/o ambiente.
<b>DPI (dispositivi di protezione individuale)</b>	comprende, ma non si limita a: scarpe antinfortunistiche, gilet av, guanti, elmetti, ecc.
<b>Politica</b>	principi base e relative linee guida, formulati e applicati dal management aziendale, per indirizzare e limitare gli interventi per il raggiungimento di obiettivi a lungo termine.
<b>Lavoro in prigione</b>	i requisiti C.E.A. vietano categoricamente il ricorso a lavoro in prigione nella fornitura di prodotti o servizi a SIGEST+. Si possono prendere in considerazione, caso per caso, programmi del governo a sostegno di una positiva reintegrazione dei carcerati nella società. I criteri, basati sulle convenzioni ILO, sono disponibili su richiesta.
<b>Valutazione del rischio</b>	attento esame di aspetti del luogo di lavoro che possono nuocere alle persone.

	La valutazione deve essere analizzata per determinare se sono state prese sufficienti precauzioni volte alle azioni correttive, se necessario.
<b>Routine</b>	descrizione strutturata di uno specifico ordine di lavoro per un'attività o processo. Solitamente le routine sono presentate in forma scritta, ma possono anche essere semplificate e presentate con immagini, segni, grafici ecc.
<b>Orientamento sessuale</b>	omosessualità, bisessualità, eterosessualità, pansessualità, asessualità.
<b>Lavoratori</b>	in questo documento il termine si estende a Lavoratori autonomi, Lavoratori a tempo determinato, Lavoratori a cottimo, Lavoratori a contratto inclusi Lavoratori migranti, apprendisti e Lavoratori in prova o in formazione.
<b>Giovane lavoratore</b>	Giovani lavoratori sono persone sotto 18 anni di età, ma al di sopra dell'età minima lavorativa, impegnati nel lavoro.