

Humanform Srl eroga servizi di somministrazione del lavoro, formazione e l'outplacement e concepiti per soddisfare ogni necessità del lavoratore o dell'impresa.

L'idea di **Humanform** nasce dalla volontà e dalla passione di un gruppo di esperti del settore delle Risorse Umane, con una lunga e solida esperienza nell'erogazione di consulenza di alto livello. Professionisti che sanno trasformare le esigenze del Cliente nel proprio lavoro, le richieste in priorità, i problemi in soluzioni.

Humanform ha deciso di adottare e rendere operativo un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale in conformità alla norma PAS24000 impegnandosi a rispettare le regole dell'etica del lavoro e ricusa tutte le condizioni di lavoro caratterizzate dalla disumanità, dallo sfruttamento, dalla discriminazione, dall'insalubrità.

A tal fine, la nostra azienda si impegna ad uniformarsi ai requisiti della specifica PAS 24000:2022 e ad essere conforme a tutte le relative normative nazionali, internazionali ed altre leggi applicabili nonché agli altri requisiti sottoscritti. Viene promossa la diffusione interna delle conoscenze relative alle norme di riferimento, per favorire la partecipazione interna.

Nell'ambito degli obiettivi aziendali, sia l'ambiente di lavoro interno (a tutti i livelli funzionali) che la catena di fornitura aziendale, devono garantire il rispetto dei seguenti requisiti ed impegni in materia di PAS 24000:

1. Politica dei diritti umani: *nessun impatto negativo sui diritti umani è causato e/o contribuito dalle attività aziendali. L'Azienda si impegna a promuovere la tutela dei diritti umani per tutte le persone che lavorano nella sua catena del valore, rispettare e divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento, quali la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le Convenzioni delle Nazioni Unite, le Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);*

2. 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;*

3. Lavoro infantile e minorile: *rifiuto dell'impiego di lavoro infantile/minorile nel ciclo produttivo aziendale;*

4. 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;*

5. Discriminazione: *l'azienda non ricorre né da sostegno ad 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, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sociale, opinioni politiche, età 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;

6. Salute e Sicurezza: *puntuale rispetto di tutti gli adempimenti cogenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, l'azienda si è dotata di un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, in conformità con la UNI EN ISO 45001;*

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

8. Rapporti di lavoro e contrattuali: *l'Azienda procede ad inquadrare i propri lavoratori/lavoratrici nel rispetto del CCNL applicabile. 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. Tutti i benefici e le agevolazioni previsti dalla legge sono forniti a tutti i lavoratori. I referenti di funzione sono disponibili per la gestione di eventuali contestazioni e/o chiarimenti relativi ai pagamenti dei salari o a chiarimenti relativi alle buste paga. L'azienda 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 CCNL di riferimento.*

9. 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 e del CCNL di riferimento Accordi di Settore in materia di orario di lavoro;*

10. Meccanismo di reclamo: *l'azienda ha predisposto un meccanismo di segnalazione che garantisce la riservatezza, diffuso sul proprio sito internet <https://sgbholding.it> al fine di gestire le segnalazioni provenienti da tutti gli stakeholders.*

11. Etica Aziendale: *l'azienda si è dotata di un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, in conformità con la UNI ISO 37001;*

12. Sistema di Gestione: *implementazione ed efficace attuazione di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale secondo lo Standard PAS 24000 finalizzato al monitoraggio delle performance ed al miglioramento continuo;*

L'efficacia nel tempo del Sistema di Gestione PAS 24000 e l'adeguatezza della presente Politica per la Responsabilità Sociale viene valutata dall'Alta Direzione sviluppando periodici Riesami della Direzione.

Il presente documento viene diffuso nella rete intranet e sul sito internet aziendale <https://sgbholding.it> a disposizione di tutte le parti interessate.

Pescara, 31.03.2025

La Direzione
