



VADEMECUM SA8000

“SOCIAL ACCOUNTABILITY – RESPONSABILITÀ SOCIALE”



1. Cos'è la SA800?

La norma SA (Social Accountability) 8000 è uno standard internazionale elaborato nel 1997 dall'ente americano SAI (Social Accountability International) e più volte modificato per attualizzare i requisiti ai cambiamenti ed evoluzioni delle realtà lavorative di tutto il mondo. Essa si basa sulle convenzioni dell'ILO (*International Labour Organization*), sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e sulla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino.

Tale norma elenca i requisiti per un comportamento eticamente corretto, la cosiddetta **Responsabilità Sociale**, da parte delle imprese e della filiera di produzione nei confronti dei lavoratori.

La SA 8000 è una norma volontaria nel senso che le imprese decidono liberamente di sottoporsi al rispetto dei principi ivi sanciti. Il compito di verificare, inizialmente e nel tempo, il permanere delle condizioni di conformità alla norma è assegnato ad un Ente di certificazione di terza parte, ossia indipendente, abilitato a svolgere i controlli. In Italia esistono molti Enti di certificazione ed ogni azienda sceglie quello a cui rivolgersi senza che ciò crei alcun conflitto d'interesse.

Nel momento in cui l'Ente verifica il rispetto (*conformità*, in gergo) alla norma viene rilasciato all'azienda il relativo Certificato che ha validità triennale. Successivamente, l'Ente due volte l'anno effettua una visita di controllo presso la sede aziendale per accertarsi che continuino a sussistere le condizioni di conformità.

2. Quali sono gli obiettivi che si prefigge la norma?

La SA 8000 intende promuovere, mediante il rispetto dei suoi requisiti, l'adozione di comportamenti socialmente responsabili da parte delle aziende.

Gli ambiti disciplinati dalla norma, e declinati in specifici requisiti, sono i seguenti:

- rispetto dei diritti dei lavoratori;
- tutela contro lo sfruttamento dei minori;
- garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro.

3. Come si traducono in GALVANICA FORMELLI i requisiti della SA 8000?

Requisito n°1

LAVORO INFANTILE E GIOVANI LAVORATI

GALVANICA FORMELLI s.r.l. s'impegna a non impiegare lavoro infantile (cioè persone di età inferiore ai 15 anni) né ad utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di lavoratori soggetti all'obbligo scolastico o comunque minorenni (cioè di età inferiore ai 18 anni).

Inoltre, GALVANICA FORMELLI s.r.l. impone anche ai propri fornitori di non impiegare lavoro infantile o minorile mediante la sottoscrizione di un impegno, da parte di questi ultimi, all'osservanza di tutti i requisiti della SA 8000.

Il Comitato SA 8000 provvede periodicamente al controllo dei fornitori.

Qualora il Comitato SA 8000 venga a conoscenza dell'impiego di lavoro infantile ad opera di fornitori o internamente all'azienda, in base al caso specifico, adotterà una o più tra le seguenti azioni di rimedio:

- far cessare nel più breve tempo possibile l'impiego di lavoro minorile;
- nel caso in cui la situazione economica della famiglia sia particolarmente grave e possa peggiorare in relazione al licenziamento del bambino GALVANICA FORMELLI s.r.l. s'impegna, tramite il coinvolgimento eventuale delle amministrazioni locali, a far assumere altri familiari in sostituzione del minore;
- assicurare che il minore continui a frequentare regolarmente la scuola, impegnandosi in prima persona o richiedendo al fornitore l'impegno a provvedere alle spese necessarie (tasse, acquisto dei libri ecc);
- coinvolgere assistenti sociali, associazioni di volontariato ecc, che possano coadiuvare il monitoraggio della situazione del minore e del suo contesto familiare.

Nel caso in cui vengano impiegati, in GALVANICA FORMELLI s.r.l. o presso un fornitore, dei giovani lavoratori soggetti all'obbligo scolastico, il Comitato SA 8000 si assicura che i lavoratori:

- non siano impiegati nelle ore scolastiche;
- non svolgano lavori pesanti, rischiosi o nocivi per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo;
- lavorino in condizioni di sicurezza e non siano esposti a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute;
- non vengano a contatto con apparecchiature pericolose;

- le ore di lavoro sommate alle ore di scuola non superino le 10 ore e le ore di lavoro non superino in nessun caso le 8 ore al giorno;
- non lavorino in orario notturno.

Requisito n° 2

LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

GALVANICA FORMELLI s.r.l. non ricorre e non sostiene l'utilizzo di lavoro obbligato e/o forzato, cioè di lavoro che sia effettuato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o che sia prestato come forma di pagamento di un debito. L'Azienda si astiene dal trattenere anche pur minime parti del salario, indennità, proprietà o documenti usati al fine di forzare il personale a lavorare per la stessa.

A nessun lavoratore, inoltre, sono richieste commissioni o costi relativi all'assunzione, nemmeno parziali.

Il rapporto di lavoro è sempre improntato alla massima chiarezza e trasparenza e i lavoratori sono informati in merito alla legislazione vigente e conoscono le modalità di scioglimento del contratto di lavoro a cui sono liberi di porre fine dandone preavviso secondo i termini di legge.

Il CCNL è a disposizione di chiunque voglia consultarlo all'indirizzo internet https://www.ilccnl.it/ccnl_Metalmeccanica_PI_-_Confapi.html oppure è possibile richiedere una copia cartacea al Comitato SA 8000.

Requisito n°3

SALUTE E SICUREZZA

GALVANICA FORMELLI s.r.l. garantisce, compatibilmente con la sua attività, la sua organizzazione e le differenti tipologie di mansioni, un luogo di lavoro sicuro e salubre e adotta misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro.

GALVANICA FORMELLI s.r.l. valuta tutti i rischi del luogo di lavoro per le lavoratrici puerpere, in gravidanza o in allattamento, compresi quelli relativi alla loro mansione, così da garantire che siano prese tutte le misure ragionevoli per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute. Inoltre, organizza tra i lavoratori libere elezioni di un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza che collabora con il Responsabile del

Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente nell'individuazione, valutazione e gestione dei rischi per la salute e sicurezza nel luogo di lavoro.

GALVANICA FORMELLI s.r.l. provvede a far sì che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di salute e sicurezza, che sia sottoposto alla sorveglianza sanitaria e che sia preparato ad affrontare situazioni di emergenza.

Requisito n°4	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
----------------------	---

A tutto il personale di GALVANICA FORMELLI s.r.l. è garantito il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale.

I rappresentanti sindacali, qualora i lavoratori richiedano di elegerli, sono eletti in apposita riunione dal personale e rimangono in carica tre anni.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi e sono indette dalle rappresentanze sindacali aziendali singolarmente o congiuntamente. Le riunioni sono tenute all'interno dell'azienda, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate all'azienda. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso, dirigenti esterni del sindacato che hanno costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

I rappresentanti sindacali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti secondo quanto stabilito nello statuto dei lavoratori e nel CCNL.

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'azienda, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

GALVANICA FORMELLI s.r.l. garantisce che i membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori e il personale iscritto ai sindacati non sono sottoposti ad alcun tipo di discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione.

Requisito n°5	DISCRIMINAZIONE
----------------------	------------------------

GALVANICA FORMELLI s.r.l. non attua ne dà sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione dei propri lavoratori, nella promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale,

responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, disabilità o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione.

Le selezioni di nuovo personale, quando necessarie, sono effettuate secondo criteri oggettivi relativi alle mansioni da svolgere definiti in apposite procedure aziendali.

GALVANICA FORMELLI s.r.l. non ammette al proprio interno comportamenti, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento, né sottopone il personale a test di gravidanza o verginità.

In particolare GALVANICA FORMELLI s.r.l. ritiene soggetti a provvedimento disciplinare i seguenti comportamenti:

1. qualsiasi comportamento discriminatorio per ragioni di razza, ceto, origine, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, affiliazione politica, tenuto da personale della GALVANICA FORMELLI s.r.l. indipendentemente dal grado gerarchico ricoperto e rivolto a qualsiasi persona impiegata in azienda;
2. discriminazioni verso dipendenti che forniscano informazioni riguardanti la conformità alla norma SA 8000;
3. impedimenti imposti al personale a seguire i propri principi e ad esprimere le proprie idee e le proprie convinzioni;
4. atteggiamenti verbali e/o gestuali offensivi;
5. qualsiasi atteggiamento che comprometta l'integrità fisica, morale ed emotiva del lavoratore;
6. i comportamenti previsti dal CCNL ed in particolare dagli Art. 74.

Per la denuncia dei comportamenti suddetti di cui un lavoratore può essere stato oggetto o testimone si applica la PR04 "Segnalazioni e Reclami SA 8000" di cui tutti i lavoratori dispongono di una copia che è consegnata unitamente al presente Vademecum. In esso sono riportate le modalità da seguire e tutti i riferimenti dei soggetti a cui è possibile rivolgersi sia internamente che esternamente all'Azienda.

Una volta intervenuta la denuncia suddetta, quest'ultima verrà portata all'attenzione del Comitato SA 8000 e, qualora ne ricorrano gli estremi, potrà essere comminata la sanzione disciplinare come da CCNL, che in base alla gravità o alla recidività della mancanza o al grado della colpa sono quelle indicate nel paragrafo successivo.

Requisito n°6**PROCEDURE DISCIPLINARI**

Le sanzioni disciplinari che possono essere applicate sono quelle indicate nel CCNL applicabile e in particolare:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione fino ad un massimo di 10 giorni;
- e) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

GALVANICA FORMELLI s.r.l. adotta il provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore dopo avergli preventivamente contestato l'addebito ed averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione è effettuata per iscritto e i provvedimenti disciplinari potranno essere comminati trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Qualsiasi provvedimento disciplinare adottato è comunque motivato da fatti certi e provati e i suddetti provvedimenti comunque non costituiscono mezzi di pressione sul lavoratore.

In nessun caso GALVANICA FORMELLI s.r.l. sottopone a provvedimento disciplinare o a licenziamento i dipendenti che forniscano informazioni riguardanti il mancato rispetto della norma SA 8000.

L'elenco delle sanzioni disciplinari applicabili è esposto nella bacheca aziendale in modo che tutti i lavoratori ne possano prendere visione.

Requisito n°7**ORARIO DI LAVORO**

La giornata lavorativa è stabilita in 8 ore e la settimana lavorativa è di cinque giorni per un totale di 40 ore.

GALVANICA FORMELLI s.r.l. può richiedere lavoro straordinario nel rispetto dei limiti stabiliti dal CCNL, ovvero 2 ore di straordinario giornaliero, 12 ore settimanali e 250 ore

annuali. Ad ogni modo, il lavoro straordinario è sempre volontario e retribuito con una percentuale superiore rispetto a quello ordinario secondo le previsioni di legge.

Requisito n°8

RETRIBUZIONE

La retribuzione erogata ai lavoratori è in linea con quanto previsto nel CCNL ed è elargita, secondo la modalità più conveniente per il lavoratore, con assegno circolare non trasferibile o bonifico bancario.

GALVANICA FORMELLI s.r.l. non utilizza accordi contrattuali di “sola manodopera”, contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato volti ad evitare l’adempimento di obblighi aziendali nei confronti del personale.

Requisito n°9

SISTEMA DI GESTIONE

La Direzione di GALVANICA FORMELLI s.r.l. ha definito una politica aziendale in materia di responsabilità sociale che è allegata al presente Vademecum ed è resa nota alle altre parti interessate (es. fornitori e clienti) mediante la pubblicazione sul sito web aziendale (www.galvanicaformelli.it). La Politica è oggetto di valutazione periodica in modo da renderla aderente ai miglioramenti che l’azienda apporterà nei diversi ambiti di applicazione dello standard SA 8000 nel corso del tempo.

All’interno di GALVANICA FORMELLI s.r.l. è presente un Comitato SA 8000 formato da rappresentanti dei lavoratori e management. Ciò non toglie che la responsabilità ultima della conformità ai requisiti della SA 8000 è in capo alla Direzione aziendale.

Il Comitato SA 8000 è composto dal Responsabile del sistema di gestione SA 8000, dal Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 e dal Responsabile delle Risorse Umane.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 è eletto dai lavoratori, con scrutinio segreto, tra quelli volontariamente candidatisi ed in possesso, al momento della presentazione della propria candidatura, dei seguenti requisiti:

- durata residua del proprio contratto non inferiore a 12 mesi dalla data di elezione;
- non aver subito sospensioni;
- avere un inquadramento contrattuale di grado inferiore al quadro.

In caso di ex aequo tra due lavoratori entrambi saranno nominati rappresentanti. Se il pareggio avvenisse tra più lavoratori si effettuerà il ballottaggio.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 è nominato mediante apposita delega e permane in carica per massimo 5 anni.

Il Comitato SA 8000 ha il compito di:

- effettuare la valutazione dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard;
- suggerire alla Direzione aziendale le azioni da intraprendere per affrontare i rischi individuati;
- monitorare la conformità allo standard;
- tenere sotto controllo l'attuazione e l'efficacia delle azioni pianificate per affrontare i rischi individuati;
- raccogliere informazioni tra le parti interessate qualora sia destinatario di una segnalazione o reclamo al fine di esaminare, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard;
- facilitare la conduzione di audit interni;
- predisporre rapporti per la Direzione aziendale relativi alle azioni intraprese;
- registrare le azioni correttive e preventive definite ed attuate;
- svolgere dei riesami periodici per riesaminare le performance ottenute dall'applicazione del sistema di gestione SA 8000 e definire eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.

GALVANICA FORMELLI s.r.l. garantisce, tramite incontri formativi e materiale informativo, che i requisiti della SA 8000 siano compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione.

I lavoratori, e tutte le parti interessate, possono effettuare segnalazioni e/o reclami in relazione a fatti e accadimenti, verificatisi nell'ambito lavorativo, in contrasto con i principi di responsabilità sociale contenuti nella norma SA 8000. Le modalità di effettuazione delle segnalazioni e reclami sono definite nella PR 04 "Segnalazioni e Reclami SA 8000", consegnata unitamente al presente Vademecum e disponibile nel sito web aziendale (www.galvanicaformelli.it). GALVANICA FORMELLI s.r.l. garantisce che i reclami e le segnalazioni sono gestite in via confidenziale, imparziale e non ritorsiva e che le azioni correttive, eventualmente intraprese, non si concretizzeranno in sanzioni disciplinari o licenziamenti, e non saranno discriminatorie nei confronti del soggetto che ha fornito le informazioni o avviato la procedura.

GALVANICA FORMELLI s.r.l. indaga, tratta e risponde alle problematiche mosse dai dipendenti anche attraverso l'analisi dei "Questionari di Soddisfazione Dipendenti"

somministrati a tutti i lavoratori una volta l'anno e che possono essere compilati anche in forma anonima per garantire la massima riservatezza e libertà di espressione.

GALVANICA FORMELLI s.r.l. provvede alla valutazione dei fornitori/subappaltatori (e dove opportuno dei subfornitori) sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti del Sistema di gestione della responsabilità sociale.

In particolare il Responsabile del sistema di gestione SA 8000 provvede a inserire in un apposito Elenco fornitori tutti i fornitori di GALVANICA FORMELLI s.r.l.

Tra questi non sono presenti lavoratori qualificabili come lavoratori a domicilio.