

DISPOSIZIONE:

336 – Codice di Comportamento Fornitori per la SA8000




LISTA VARIAZIONI

REV.	DATA	PAGINA o ARGOMENTO MODIFICATO
0	02/01/2020	Prima emissione

ITER APPROVATIVO

Redazione QPM (SG)	
Verifica CKO (SG)	
Approvazione CEO	

LEGENDA

	Informazione
	Esempio
	Sintassi

Sommario

Sommario	1
1. Premessa	2
1.1. Scopo e campo di applicazione	2
1.2. Definizioni	2
1.3. Acronimi	3
1.4. Normativa di riferimento	3
1.5. Documenti aziendali di riferimento	3
2. Codice di comportamento fornitori in riferimento alla norma sa8000	4
2.1 Lavoro infantile e minorile	4
2.2 Lavoro forzato e obbligato	5
2.3 Salute e sicurezza	6
2.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	7
2.5 Discriminazione	7
2.6 Pratiche disciplinari	8
2.7 Orario di lavoro	8
2.8 Retribuzione	8

Codice di Comportamento Fornitori per la SA8000

1. Premessa

1.1. Scopo e campo di applicazione

Il modello SA8000 elenca i requisiti per un comportamento socialmente corretto delle organizzazioni verso i lavoratori, in particolare per quanto riguarda:

- Il lavoro minorile e infantile
- Il lavoro forzato e obbligato
- Le condizioni per la salute e la sicurezza
- La libertà d'associazione
- La discriminazione
- Le pratiche disciplinari
- L'orario di lavoro
- La retribuzione

Il Gruppo Salcef ha ritenuto corretto conformarsi a questi standard, non solo per testimoniare in modo concreto il dovere di rispettare i diritti umani dei lavoratori in ogni tipo di processo ed organizzazione, anche per farsene promotore con i propri partner.

L'obiettivo ultimo è di stimolare, infatti, un processo a catena di adeguamento agli standard da parte di partner, fornitori e subfornitori, influenzandone il comportamento e accrescendone la qualità etico-sociale. L'adozione dello standard SA8000 porta a privilegiare le imprese che dimostrano, oltre alle competenze tecniche e gestionali, la propria sensibilità alle problematiche sociali, senza generare oneri aggiuntivi al Cliente.

1.2. Definizioni

DIREZIONE	Le Direzione è l'insieme delle risorse che consentono alla società, mediante decisioni, poteri e deleghe, di conseguire la sua mission.
DIREZIONI OPERATIVE (o "DO")	Le Direzioni Operative sono le unità organizzative delle Società Operative del Gruppo Salcef a cui vengono affidate le singole commesse una volta che le iniziative commerciali si sono concluse positivamente.
SOCIETA' DEL GRUPPO	È ciascuna delle società del Gruppo Salcef
CEO	Provvede ad approvare la valutazione dei rischi ed opportunità e l'aggiornamento periodico, in accordo al presente documento.

1.3. Acronimi

CEO	Chief Executive Officer
CKO	Chief Knowledge Officer
QPM	Quality and Privacy Manager
SGI	Sistema di gestione integrato
SG	Salcef Group S.p.A., società capogruppo del Gruppo Salcef

1.4. Normativa di riferimento

- UNI EN ISO 9001:2015 Sistemi di gestione per la qualità - Requisiti
- UNI EN ISO 14001:2015 Sistemi di gestione ambientale - Requisiti e guida per l'uso
- UNI EN ISO 45001:2018 Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Requisiti e guida per l'uso
- UNI EN ISO 37001:2016 Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione - Requisiti e guida all'utilizzo
- UNI EN ISO 31000:2018 Gestione del rischio – Linee Guida
- SA8000:2014 Social Accountability 8000

1.5. Documenti aziendali di riferimento

Non è stata trovata alcuna voce d'indice.

2. Codice di comportamento fornitori in riferimento alla norma sa8000

Il presente codice di comportamento, elaborato in coerenza con le procedure interne di Gruppo Salcef, si propone di improntare a correttezza, lealtà, integrità e trasparenza, le operazioni, i comportamenti, il modo di lavorare e i rapporti sia interni all'azienda fornitrice che nei confronti dei soggetti esterni.

Il presente documento è in sintesi un insieme di principi e regole la cui osservanza da parte dei fornitori/subappaltatori è ritenuto da parte di Gruppo Salcef, un fattore di assoluta importanza, costituendo un patrimonio decisivo per il consolidamento delle relazioni tra l'organizzazione e i singoli collaboratori.

Gruppo Salcef assume questo documento allo scopo di migliorare il rapporto con i fornitori/subappaltatori nell'ottica di un reciproco beneficio e lo considera formale integrazione ai requisiti contrattuali con i fornitori di beni e servizi il cui rispetto sarà condizione gradualmente necessaria per mantenere e rafforzare i rapporti di fornitura. In particolare, considererà come criteri di valutazione:

- Il possesso della certificazione SA8000;
- Il rispetto del presente codice di comportamento;
- L'impegno a conformarsi ad esso in un arco temporale concordato e in base alle criticità individuate.

In merito a quanto sopra espresso Gruppo Salcef si impegna ad attivare verifiche ispettive sui fornitori che, sulla base della procedura interna di qualifica fornitori per la responsabilità sociale, risultassero più critici per settore o per area geografica.

Sottoscrivendo il presente codice di comportamento si impegna formalmente, oltre a rispettare la normativa cogente e vigente, a:

2.1 Lavoro infantile e minorile

Requisiti	
<ul style="list-style-type: none">• Non impiegare lavoro infantile nella realizzazione di alcun prodotto o nell'erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 15 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e/o svolgere un'esistenza confacente alla loro età.• Garantire ai giovani lavoratori (ragazzi di età inferiore a 18 anni) effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito• Dare evidenza di una forte sensibilità nei confronti delle tematiche inerenti lo sfruttamento del lavoro minorile, della discriminazione sociale, dell'emarginazione anche nei confronti dei propri fornitori	<p>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none">• Convenzione ILO 138• Convenzione ILO 182• Raccomandazione ILO 146

Requisiti

- Ai minori che facciano richiesta di lavoro o che in conformità a quanto sino a qui disposto debbano essere licenziati, concedere un opportuno sostegno finanziario temporaneo finalizzato all'adempimento dell'obbligo scolastico

Si deve tutelare il diritto di tutti i bambini ad essere protetti e si devono assicurare le condizioni di base che permettano loro di condurre una vita economicamente e socialmente dignitosa

2.2 Lavoro forzato e obbligato

Requisiti

- Non richiedere per nessun motivo al personale di lasciare "depositi" in denaro
- Non richiedere per nessun motivo al personale di lasciare documenti di identità in originale presso l'azienda
- L'azienda o qualsiasi altra entità che fornisce lavoro all'azienda, non trattenga qualsiasi parte del salario del personale, benefit (indennità), proprietà o documenti usati al fine di forzare il suddetto personale a continuare a lavorare per l'azienda
- Lasciare al personale il diritto di lasciare i luoghi di lavoro al completamento della giornata lavorativa standard, e renderlo libero di porre fine al contratto di lavoro, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole
- Né l'azienda né qualsiasi altra entità che fornisce lavoro all'azienda deve essere coinvolta o dare sostegno al traffico di essere umani
- Non obbligare i lavoratori a contrarre debiti con l'azienda e qualora un lavoratore richieda un prestito le condizioni applicate siano comunque identiche o migliori a quelle di mercato
- Garantire il pagamento di eventuali programmi di formazione seguiti dai lavoratori ed indispensabili all'attività lavorativa condotta
- Garantire il versamento degli stipendi, con metodi di pagamento che non privano i lavoratori del proprio diritto di recesso dall'impiego, nei tempi stabiliti
- Assicurare l'assenza di guardie di sicurezza o di personale militare presso la struttura
- Lasciare la possibilità da parte dei familiari dei lavoratori di recarsi liberamente in visita in azienda

Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:

- Convenzione ILO 29
- Convenzione ILO 105

Requisiti

- **Garantire la presenza di adeguati contratti di lavoro firmati dai lavoratori**
- **Garantire la disponibilità a fornire, tramite colloqui con l'ufficio amministrazione e/o la società esterna che si occupa della predisposizione delle buste paga, delucidazioni ai dipendenti riguardanti le voci che non risultassero particolarmente chiare**
- **Dare l'evidenza della formazione/informazione ai lavoratori sull'importanza di ottemperare ai requisiti inerenti il lavoro obbligato**

2.3 Salute e sicurezza

Requisiti

- **Condurre un'analisi dei rischi relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale**
- **Assicurare che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato nonché in caso di infortuni, anche attraverso la predisposizione di mirate istruzioni operative**
- **Mantenere registrazioni scritte di tutti gli infortuni accaduti nel luogo di lavoro**
- **Fornire ai dipendenti i necessari dispositivi di protezione individuale atti ad evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale**
- **Nel caso di lesione a causa del lavoro, fornire primo soccorso e assistere il lavoratore nell'ottenere un ulteriore trattamento medico**
- **Prendere in considerazione tutti i rischi derivanti dal lavoro espletato da lavoratrici incinte/neo-mamme e assicurare che vengano intrapresi tutti i ragionevoli provvedimenti per rimuovere o ridurre qualsiasi rischio legato alla loro salute e sicurezza**
- **Garantire, per l'utilizzo da parte di tutto il personale, l'accesso a locali bagno puliti, l'accesso all'acqua potabile e, ove applicabile, locali salubri e idonei allo stoccaggio del cibo**
- **Dare diritto a tutto il personale di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente serio pericolo senza chiedere il permesso dell'azienda**

Alla base di questo principio c'è il rispetto del D.lgs. 81/08 e s.m.i.: attenersi ai contenuti di tale norma comporta la soddisfazione di questo requisito.

Convenzioni e raccomandazioni ILO di riferimento:

- Convenzione ILO 155
- Convenzione ILO 183

2.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Requisiti	
<ul style="list-style-type: none"> • Non interferire in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle organizzazioni dei lavoratori o di contrattazione collettive come testimoniato dall'applicazione del CCNL richiamato nei contratti/lettere di assunzione individuali • Informare efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a propria scelta • Garantire che i rappresentanti del personale e il personale coinvolto nell'organizzazione dei lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membro del sindacato o di partecipare alle attività sindacali, e garantire che tali rappresentanti abbiano accesso ai propri membri nel luogo di lavoro • Permettere ai lavoratori di riunirsi, nominare un loro Rappresentante (RLS) e comunicare con i propri associati nel luogo di lavoro anche grazie alle strutture messe a loro disposizione per eventuali incontri/riunioni 	<p>Convenzioni e raccomandazioni ILO di riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenzione ILO 87 • Convenzione ILO 98 • Convenzione ILO 135

2.5 Discriminazione

Requisiti	
<ul style="list-style-type: none"> • Selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità • Trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendo loro pari possibilità e condizioni • Relativamente ad assunzione, retribuzione, formazione, promozione, licenziamento e pensionamento non attuare o sostenere discriminazioni in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età od ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione • Non ostacolare il personale nell'esercizio dei propri diritti personali e di seguire i principi o pratiche ovvero soddisfare bisogni connessi a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età od ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione 	<p>Convenzioni e raccomandazioni ILO di riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenzione ILO 100 • Convenzione ILO 111 • Convenzione ILO 159 • Convenzione ILO 169 • Convenzione ILO 177

- **Non permettere comportamenti inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento**

2.6 Pratiche disciplinari

Requisiti

- **Non applicare provvedimenti disciplinari contrari alla dignità ed al rispetto del lavoratore, limitandosi ai soli provvedimenti previsti dalla legislazione vigente**
- **Trattare tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea**
- **Prestare attenzione a che non si manifestino fenomeni di "terrore psicologico" e "molestie sessuali", ossia pressioni e condizionamenti psicologici con allusioni verbali e gestuali, a che non vengano utilizzati come "strumenti di punizione" condizioni di lavoro sfavorevoli, a che non vengano adottate in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari**

Convenzioni e raccomandazioni ILO di riferimento:

- Convenzione ILO 29

2.7 Orario di lavoro

Requisiti

- **Non far lavorare più di 48 ore la settimana, né chiedere più di 12 ore di straordinario, concordato con il lavoratore**
- **Non chiedere straordinari abitualmente**
- **Rispettare il monte ore previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria, e lo straordinario, quando necessario, deve essere ricompensato in modo idoneo**
- **Garantire almeno un giorno di riposo su sette**

In particolare, è importante programmare il lavoro con attenzione, cercando di razionalizzare i processi produttivi, di prevedere in modo corretto l'organico necessario, per non costringere i propri dipendenti a straordinari eccessivi e per garantire loro il godimento delle ferie previste

Convenzioni e raccomandazioni ILO di riferimento:

- Convenzione ILO 1
- Raccomandazione ILO 116

2.8 Retribuzione

Requisiti

- **Rispettare il diritto del personale ad un salario di sussistenza e garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa standard corrisponda sempre agli standard legali o agli standard minimi industriali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale**

Convenzioni e raccomandazioni ILO di riferimento:

- Convenzione ILO 100
- Convenzione ILO 102

Requisiti

- **Non effettuare trattenute a scopi disciplinari e comunque specifica le motivazioni di eventuali trattenute sulla busta paga; eccezioni a tale regola si applicano solo quando entrambe le seguenti condizioni esistono:**
 - **Trattenute salariali a scopi disciplinari sono permesse dalla legge nazionale**
 - **è attivo un accordo derivante dalla libera contrattazione collettiva**
- **garantire che la composizione dei salari e delle indennità contributive siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga e chiaramente a beneficio dei lavoratori**
- **assicurare che i salari e le indennità retributive siano trasmessi in completa aderenza alle leggi applicabili e che la remunerazione sia elargita secondo le modalità concordate con il dipendente stesso in modo che non vi siano costi aggiuntivi per riceverle**
- **non stipulare accordi contrattuali di “sola manodopera”, contratti consecutivi a breve termine, e/o programmi di falso apprendistato volti ad evitare l’adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale; i contratti di apprendistato sono limitati nel tempo e prevedono un programma di formazione chiaramente definito**
- **assicurare che tutto il lavoro straordinario sia rimborsato con una maggiorazione come definito dalla legge nazionale**
- **Convenzione ILO 131**

Si impegna inoltre a:

- Collaborare con Gruppo Salcef nella promozione e monitoraggio di comportamenti socialmente responsabili, accettando di accogliere eventuali verifiche ispettive presso le proprie sedi operative da parte di Gruppo Salcef, secondo modalità che verranno concordate
- Informare Gruppo Salcef, tempestivamente e in modo esauriente, di ogni relazione commerciale rilevante con altri fornitori/subappaltatori e subfornitori
- Attuare azioni di miglioramento laddove necessario.