

STANDARD INTERNAZIONALE SA 8000:2014

Cos'è lo standard SA8000

- Si tratta di uno standard volontario che definisce i requisiti che un'Organizzazione deve soddisfare in termini di riconoscimento o miglioramento dei diritti dei lavoratori, condizioni del luogo di lavoro ed un sistema di gestione efficace.
- Nei suoi elementi fondamentali lo Standard si basa sulla Dichiarazione Universale dei diritti umani, sulle convenzioni ILO, sulle norme internazionali sui diritti umani e sulle leggi nazionali del lavoro.

Scopo e campo di applicazione dello Standard

Lo scopo è quello di fornire uno standard volontario e verificabile, basato sulla Dichiarazione Universale dei diritti umani, su documenti ILO ed altre norme internazionali in materia di diritti umani e del lavoro, oltre a leggi nazionali.

Obiettivo primario è quello di valorizzare e tutelare tutto il personale, non solo appartenente all'Organizzazione stessa, ma anche i lavoratori appartenenti a fornitori di servizi e/o prodotti, quali ad esempio subappaltatori, subfornitori.

Lo Standard può essere applicato a qualsiasi tipo di organizzazione, indipendentemente da dimensioni, collocazione geografica o tipologia di attività svolta.

Nell'applicazione dello Standard l'elemento imprescindibile è la creazione ed il mantenimento di un'attiva partecipazione congiunta di lavoratori e management, al fine di individuare eventuali non conformità presenti e correggerle.



SANTA TERESA LRE

LIGHTING RENEWABLE ENERGY

Requisiti di responsabilità sociale

Lavoro infantile

L'organizzazione:

- Non deve ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile;
- Deve stabilire, documentare, mantenere attive e comunicare al personale ed alle altre parti interessate, quali fornitori, clienti..., politiche e procedure scritte per rimediare a situazioni di lavoro infantile;
- Può impiegare giovani lavoratori, ma se essi sono soggetti ad istruzione obbligatoria, devono lavorare solo ed esclusivamente fuori dall'orario scolastico;
- Non deve esporre bambini o giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale.

Lavoro forzato o obbligato

L'organizzazione:

- Non deve ricorrere né dare sostegno al lavoro forzato o obbligato, non deve trattenere documenti d'identità in originale né richiedere depositi di denaro ai lavoratori all'inizio delle attività;
- Non deve trattenere una qualsiasi parte di salario, indennità retributiva, proprietà o documenti del personale. Tale aspetto deve applicarsi a qualsiasi fornitore a cui l'Organizzazione faccia ricorso;
- Non deve ricorrere o dare sostegno alla tratta di esseri umani. Tale aspetto deve applicarsi a qualsiasi fornitore a cui l'Organizzazione faccia ricorso.

Inoltre il personale deve avere il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa e deve essere libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone il dovuto preavviso.

Requisiti di responsabilità sociale

Salute e sicurezza

L'organizzazione:

- Deve garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e deve adottare misure efficaci per prevenire potenziali infortuni, incidenti e malattie. Deve, per quanto ragionevolmente possibile, ridurre tutti i potenziali rischi, avvalendosi delle migliori competenze e conoscenze del settore;
- Deve valutare tutti i rischi sui luoghi di lavoro per le lavoratrici madri, in gravidanza o allattamento, al fine di intraprendere tutte le misure di prevenzione atte alla riduzione dei rischi potenziali;
- Qualora non sia possibile eliminare o ridurre efficacemente tutti i potenziali rischi, deve fornire a tutti i lavoratori appropriati dispositivi di protezione individuale: Deve, altresì, garantire la presenza di presidi di primo soccorso e squadre appositamente formate;
- Deve nominare un rappresentante del senior management con responsabilità di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale;
- Deve creare e mantenere attivo un *Comitato per la salute e la sicurezza*;
- Deve assicurare a tutto il personale un'adeguata formazione in materia di salute e sicurezza e prevedere una periodica valutazione dei livelli di conoscenza ed apprendimento;
- Deve prevedere apposite procedure documentate per individuare, prevenire, ridurre, eliminare o fronteggiare tutti i possibili rischi per la salute e la sicurezza del personale. Devono essere mantenute tutte le registrazioni degli infortuni o incidenti occorsi durante qualsiasi attività lavorativa;
- Deve garantire a tutto il personale il libero accesso a: bagni puliti, acqua potabile, luoghi idonei per la consumazione dei pasti, e, se possibile, luoghi idonei alla conservazione degli alimenti;
- Deve assicurare che qualsiasi dormitorio messo a disposizione del personale sia pulito, sicuro ed idoneo ai bisogni essenziali.

Inoltre, tutto il personale deve essere libero di allontanarsi dal luogo di lavoro in caso di pericolo grave ed imminente, anche senza richiesta di permesso.

Requisiti di responsabilità sociale

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

- Tutto il personale deve avere il diritto di formare, partecipare, a sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'organizzazione. Tale scelta non deve essere causa di alcuna conseguenza negativa sul lavoratore o provocare alcuna ritorsione da parte dell'organizzazione;
- L'organizzazione deve garantire ai membri del sindacato, ai rappresentanti dei lavoratori ed al personale impiegato che non vengano fatti oggetto di discriminazioni, vessazioni, intimidazioni o ritorsioni per il fatto di appartenere a sindacati, di essere rappresentanti dei lavoratori o di partecipare all'organizzazione spontanea dei lavoratori; deve, inoltre, garantire che i rappresentanti possano avere contatti diretti con i lavoratori.

Discriminazione

L'Organizzazione:

- Non deve ricorrere o dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione all'atto dell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto di lavoro o pensionamento, sulla base di razza, etnia, orientamento sessuale, nascita, religione, disabilità, genere, appartenenza sindacale, stato civile, opinioni politiche, età...;
- Non deve interferire con l'esercizio dei diritti dei lavoratori di seguire pratiche o principi o di soddisfare esigenze connessi a razza, etnia, religione, disabilità, genere, credo religioso...;
- Non deve permettere alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento sessuale, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, in qualsiasi luogo ove venga svolta l'attività lavorativa;
- Non deve in alcun caso sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità.

Requisiti di responsabilità sociale

Pratiche disciplinari

L'Organizzazione deve trattare tutto il personale con dignità e rispetto. Non deve utilizzare o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale. Non sono ammessi trattamenti duri o inumani.

Orario di lavoro

- L'Organizzazione deve rispettare le leggi vigenti in materia di orario di lavoro, la contrattazione collettiva. L'orario di lavoro settimanale deve essere quello previsto dalle normative vigenti, inclusi straordinari, e non deve superare le 48 ore.
- Il personale deve ricevere almeno un giorno di riposo ogni sei giorni lavorativi. Sono previste eccezioni nel caso in cui si verificano entrambe le seguenti condizioni:
 - La legge nazionale permetta diversamente
 - Sia in vigore un contratto collettivo liberamente negoziato che consenta il calcolo dell'orario di lavoro su base media, comprensivo anche di adeguati giorni di riposo.
- Tutto il lavoro straordinario deve essere su base volontaria, non deve essere superiore alle 12 ore settimanali e deve avere carattere di eccezionalità. Nel caso in cui il lavoro straordinario sia necessario, lo stesso deve essere previsto da apposito accordo tra l'organizzazione ed una parte significativa della forza lavoro.

Requisiti di responsabilità sociale

Retribuzioni

L'Organizzazione:

- Deve rispettare il diritto dei lavoratori ad un salario dignitosi e garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa normale rispetti gli standard legislativi minimi o i contratti collettivi vigenti. I salari devono sempre garantire il soddisfacimento dei bisogni primari del lavoratore, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale;
- Non deve applicare trattenute sul salario per motivi disciplinari, salvo che sia la legge nazionale lo consenta sia che il contratto collettivo vigente lo permetta;
- Deve garantire che la composizione del salario e delle indennità dei lavoratori siano dettagliato in modo chiaro ed in forma scritta per ogni periodicità di retribuzione. Le retribuzioni devono essere corrisposte secondo metodi previsti dalle normative vigenti ed in modo comodo per i lavoratori, ma in nessuna circostanza ritardati o sostituiti con metodi di pagamento quali voucher, coupon o pagherò cambiari;
- Non deve utilizzare contratti di sola manodopera, contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato o altre tipologie contrattuali, con lo scopo di evitare l'adempimento degli obblighi normativi nei confronti del personale.

Tutto il lavoro straordinario deve essere retribuito con le maggiorazioni previste dalle normative vigenti o dai contratti collettivi applicati.

Requisiti di responsabilità sociale

Sistema di Gestione

Il Senior Management deve definire una politica sociale scritta ed informare tutto il personale della scelta di aderire allo Standard SA 8000.

La Politica Sociale deve includere l'impegno dell'organizzazione a rispettare tutti i requisiti previsti dallo Standard oltre alle normative nazionali ed internazionali previste.

Tutte le politiche e le procedure, adottate dall'organizzazione, devono essere rese disponibili a tutto il personale e divulgate a tutte le parti interessate, quali clienti, fornitori, associazioni sindacali...

Lo Standard prevede che la conformità ai requisiti SA 8000 sia provata attraverso apposite registrazioni, conservate dai componenti in quota lavoratori del Social Performance Team.

Per garantire la conformità allo Standard ed un continuo miglioramento l'Organizzazione deve svolgere regolarmente apposito riesame della politica sociale e del sistema di gestione.

IL SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT)

Il Social Performance Team (SPT) è un gruppo, previsto dal punto 9.2 dello Standard Sa 8000, formato da:

- Rappresentanti dei lavoratori SA8000
- Rappresentanti del management

Il numero dei componenti deve essere equilibrato.

COMPITI DEL SPT

Il SPT è chiamato a:

- Identificare e valutare periodicamente i rischi in forma scritta. L'identificazione e la valutazione deve essere volta ad individuare le aree potenzialmente a maggior rischio di non conformità allo Standard. A seguito dell'individuazione delle eventuali non conformità deve informarne il Senior management, suggerendo possibili azioni correttive;
- Monitorare periodicamente l'efficacia del sistema di gestione, la conformità allo Standard e l'attuazione delle azioni svolte per il soddisfacimento dei requisiti SA 8000.
- Raccogliere informazioni dalle parti interessate o coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard, in collaborazione con le aree aziendali interessate;
- Predisporre periodici report al Senior Management sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard, inclusa una registrazione delle azioni correttive o preventive identificate;
- Organizzare incontri periodici per riesaminare il percorso svolto ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.

IL COMITATO PER LA SALUTE E LA SICUREZZA

Il Comitato per la salute e la Sicurezza, previsto al punto 3.5 dello Standard Sa 8000, è composto in modo equilibrato da rappresentanti dei lavoratori e del management.

Le decisioni del Comitato devono essere comunicate a tutto il personale.

Il Comitato deve essere formato e periodicamente aggiornato per potersi impegnare con competenza nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Esso deve condurre delle periodiche e formali valutazioni dei rischi per identificare e affrontare i rischi, reali e potenziali, per la salute e la sicurezza. Di tali verifiche devono essere mantenute relative registrazioni, comprensive delle azioni correttive e preventive intraprese.

SEGNALAZIONI

Si riportano i canali di contatto attraverso i quali possono essere trasmesse segnalazioni, reclami e suggerimenti:

- teca trasparente: localizzata nell'area ristoro al piano terra della sede di Gragnanino. Chiusa a chiave viene gestita ed aperta periodicamente dal SPT che sottopone quanto rilevato all'attenzione del Datore di Lavoro;
- e-mail: è possibile indirizzare una e-mail all'indirizzo spt@santateresasrl.com;
- posta ordinaria: indirizzando una busta a Santa Teresa LRE Srl – Social Performance Team – Strada Provinciale 7, 1 – 29010 Gragnano Trebbiense (PC), le lettere vengono smistate dalla reception al SPT.