



# La norma SA8000:2014

Social Accountability  
Standard Internazionale



# Il nostro impegno

Questo documento ha lo scopo di dimostrare l'impegno che la *enenso* ha profuso nel 2018 nel campo della responsabilità sociale. Il principale risultato ottenuto è stato la certificazione SA 8000:2014 rilasciata da parte dell'ente di certificazione Bureau Veritas Italia.

In questo documento verranno illustrati i punti della norma SA8000 e gli impegni per gli anni successivi.



# La Politica SA8000

*enenso* può e deve perseguire un comportamento socialmente corretto e responsabile secondo i principi contenuti nella dichiarazione ONU dei diritti dell'uomo, nelle Convenzioni e nelle Raccomandazioni ILO con particolare riferimento alla tutela dei diritti delle fasce deboli della società; per questo la Inserire nome azienda si impegna a non utilizzare né sostenere lavoro minorile, lavoro forzato e obbligato ed a non attuare discriminazioni né punizioni corporali, coercizioni fisiche o mentali od abusi verbali verso i propri lavoratori.

Tale impegno, come specificato dalla SA 8000:2014, viene richiesto anche ai propri fornitori.

Riteniamo fondamentale rispettare tutte le leggi applicabili al proposito e favorire la massima trasparenza in tutte le questioni legate al rapporto di lavoro.

*enenso* si impegna, in conformità allo standard internazionale SA8000:2014, ad attuare un sistema di gestione in grado di dimostrare il rispetto dei requisiti della SA8000:2014 e dei principi definiti nella documentazione sopra richiamata, di garantirne il miglioramento continuo ed, in particolare, di assicurare il monitoraggio dei fornitori, la formazione del personale interno all'azienda e l'elaborazione di eventuali azioni correttive.

Nei confronti del personale *enenso* si impegna :

- nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro), garantisce, in relazione alle caratteristiche della retribuzione, il rispetto dei minimi retributivi legali, e si assicura che il salario sia adeguato a soddisfare i bisogni essenziali del lavoratore.
- Incoraggiare l'espressione dei diversi punti di vista del dipendente/lavoratore come contributo fondamentale alla risoluzione dei problemi. In tal senso, la Direzione della Inserire nome azienda consentirà e promuoverà il lavoro di gruppo, perché lo stesso aumenti nell'individuo la fiducia nel proprio ruolo ed il senso di responsabilità nel perseguimento di un risultato aziendale.
- Impiegare le risorse in base alle loro attitudini ed abilità lavorative evitando ogni genere di discriminazione. La Direzione della Inserire nome azienda garantisce le pari opportunità al di là delle norme vigenti evitando trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione.
- Garantire ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre e, per quanto consentito dall'organizzazione e dalle circostanze, piacevole e sereno. I luoghi di lavoro sono adeguati e saranno migliorati nel tempo; sono adottati strumenti di controllo e protezione da materiali o situazioni di rischio in conformità alle leggi vigenti in materia, perseguendo la soluzione più rigorosa e favorevole al lavoratore.
- Non ricorrere o dare sostegno alla tratta di esseri umani.
- Fare della disponibilità alla collaborazione ed all'apertura, la base dei nostri rapporti con i dipendenti nello spirito di coinvolgere tutto il personale nella risoluzione dei problemi per ottimizzare i risultati dell'organizzazione.
- Garantire la libertà di associazione e di espressione per tutti i lavoratori nell'ambito del più ampio rispetto della dignità individuale, garantendo inoltre la piena conformità alle leggi in vigore ed al CCNL.

Nei confronti dei fornitori:

- ribadiamo la nostra volontà ed il nostro convincimento di qualificare tutti i fornitori in linea con i principi della SA8000:2014.
- Incoraggiamo, per quanto ci è consentito dal nostro peso commerciale, i fornitori a promuovere ed a investire a loro volta in questa direzione facendoli partecipi della convinzione che questa è la strada giusta da seguire.
- Ci impegniamo a rivolgerci esclusivamente ad agenzie per l'impiego operanti con una licenza/autorizzazione all'attività valida secondo la legge di riferimento accertando che non facciano subire ai lavoratori discriminazioni basate sulla razza, il colore, il sesso, la religione, l'opinione politica, l'ascendenza nazionale, l'origine sociale o ogni altra forma di discriminazione coperta dalla legislazione e dalle prassi nazionali, come l'età e l'invalidità.

Di seguito si riportano i riferimenti del inserire ente di certificazione l'organismo di certificazione che abbiamo scelto, del SAI, l'Ente che ha elaborato lo standard, e del SAAS, Ente di accreditamento degli organismi di certificazione in ambito SA8000:

SAI - Social Accountability International

SAAS - Social Accountability Accreditation  
Services

Bureau Veritas Italia Spa



15 West 44th Street | New York, NY 10036  
Phone: 212-684-1414 | Fax: 212-684-1515  
Email: info@sa-intl.org

15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036  
tel: (212) 391-2106 fax: (212) 684-1515  
saas@saasaccreditation.org

Divisione Certificazione Att.ne Responsabile CSR  
Viale Monza, 347, 20126 Milano  
Email: csr@it.bureauveritas.com

# Il nostro impegno

Le ragioni per cui *enenso* ha deciso di intraprendere questo percorso a partire dal 2018 sono diverse:

- dimostrare, attraverso l'attestazione di una terza parte indipendente e accreditata, che la *enenso* rispetta e attua all'interno del proprio sistema di gestione i principi etici e sociali;
- garantire a *enenso* una certificazione universalmente riconosciuta e in grado di caratterizzarla come organizzazione dai comportamenti etici e socialmente responsabili;
- aumentare la trasparenza nei confronti delle parti interessate (lavoratori e soci, clienti, fornitori, concorrenti, sindacati);
- rispondere prontamente alle richieste dei clienti che individuano nella certificazione di responsabilità sociale, uno dei criteri attraverso cui valutare i propri fornitori



# Lo scopo della SA8000

Lo scopo della SA8000:2014 è quello di fornire uno standard volontario e verificabile per valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e influenza di un'organizzazione, che realizza per essa prodotti o servizi, includendo il personale impiegato dall'organizzazione stessa e dai suoi fornitori, subappaltatori, sub-fornitori ed i lavoratori a domicilio

# La norma SA8000:2014

## COSA E' LA SA8000:2014 ?

SA8000 è uno standard di comportamento (conformità sociale) certificabile sviluppato dal Social Accountability International (SAI) e supervisionato dal Social Accountability Accreditation Services (SAAS).

Prima norma sulla responsabilità sociale riconosciuta a livello mondiale come standard certificabile.

Standard applicabile – su base volontaria – a tutte le aziende (pubbliche e private), indipendentemente dalle dimensioni, settore di attività e paese.





# La norma SA8000:2014

Lavorare seguendo quanto stabilito dalla norma contribuisce a:

- ridurre i rischi;
- migliorare la reputazione aziendale;
- soddisfare le esigenze dei clienti;
- migliorare le relazioni con i fornitori;
- creare condizioni di lavoro migliori e un ambiente di lavoro più sicuro;
- fornire garanzie chiare e credibili per decisioni di acquisto responsabili.

# La norma SA8000:2014

Risparmi in termini economici - incremento della produttività e minore turnover del personale.  
Riduzione delle rilavorazioni e incremento dell'efficienza;

Risparmi in termini di tempo - nel processo della catena di fornitura, grazie al miglioramento della comunicazione tra il management aziendale ed i dipendenti;

Riduzione dei rischi - condizioni di lavoro più sicure, che permettono una diminuzione dei rischi nei confronti del personale e della reputazione dell'azienda;

Ottenere un vantaggio competitivo - attraverso il miglioramento delle condizioni di lavoro, che rende il personale dell'azienda più motivato e un processo produttivo di maggiore qualità percepita;

Dimostrare la piena trasparenza - a soggetti esterni, per quanto riguarda le condizioni di lavoro, di sicurezza e la remunerazione del personale. Questo aiuta a garantire le parti interessate circa il livello qualitativo dell'azienda.

# La norma SA8000


Al vero e proprio standard SA8000 sono allegati gli "*Indicatori di Performance SA8000*" e il "*Documento Guida SA8000*"

*Indicatori di Performance SA8000* – documento che definisce le aspettative minime di performance di un'organizzazione certificata SA8000

*Documento Guida SA8000* – documento di interpretazione dello standard; fornisce indicazioni su come applicare lo standard ed esempi di metodi adottabili in sede di audit



# Struttura dello standard SA8000:2014

- 
1. Introduzione (scopo e campo di applicazione, sistema di gestione)
  2. Elementi normativi e loro interpretazione
  3. Definizioni
  4. Requisiti di Responsabilità Sociale

# Norme di riferimento

Secondo i principi della SA8000:2014 l'azienda deve attenersi a quanto prescritto da

Leggi nazionali

Requisiti sottoscritti

Leggi vigenti

Convenzioni ILO International Labour Organisation

Dichiarazione Universale dei Diritti Umani

Convenzione dei Diritti dei Bambini

# Norme di riferimento

## Convenzioni ILO - International Labour Organisation

Convenzione ILO 29 & 105 (Lavoro forzato e coatto)

Convenzione ILO 87 (Libertà di Associazione)

Convenzione ILO 98 (Diritto alla contrattazione collettiva)

Convenzione ILO 110 & 111 (Pari opportunità salariali e discriminazione)

Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavori)

Convenzione ILO 138 e raccomandazione 146 (Lavoro minorile)

Convenzione ILO 155 & 164 (Salute e sicurezza)

Convenzione ILO 159 (Inserimento dei disabili)

Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)

Convenzione ILO 182 (Peggiori forme di lavoro minorile)

Dichiarazione Universale dei diritti umani

Convenzione ONU sui Diritti dei Bambini

Convenzione ONU sulla discriminazione verso le donne



*power generation & facility management*

# Sistema di gestione

Alla base di SA8000 c'è il Sistema di Gestione, che rappresenta la "mappa operativa" che permette ad un'organizzazione di raggiungere, attraverso il miglioramento continuo, una piena e sostenibile conformità a SA8000 ("Performance Sociale")

## PRINCIPI ISPIRATORI :

Miglioramento continuo

Partecipazione e coinvolgimento del personale



# I requisiti della SA8000:2014

Secondo i principi della SA8000 l'azienda deve attenersi a quanto prescritto da REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE

1. Lavoro infantile
2. Lavoro forzato o obbligato
3. Salute e Sicurezza
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
5. Discriminazione
6. Pratiche Disciplinari
7. Orario di Lavoro
8. Retribuzione
9. Sistema di Gestione



# I requisiti della SA8000:2014

## L'IMPEGNO DI *enenso* CONTRO IL LAVORO INFANTILE

Non ricorrere all'utilizzo al proprio interno e combatterne l'impiego comprendendo nelle procedure anche i propri fornitori e sub-fornitori;

In caso di richiesta o di utilizzo o da parte dei propri fornitori o sub-fornitori, l'impegno è di predisporre appositi piani di recupero rispettando quanto previsto dalla legislazione vigente.

## IMPEGNO RICHIESTO AL PERSONALE *enenso*

Segnalare eventuali non conformità attraverso il modulo *Suggerimenti e Reclami*



# I requisiti della SA8000:2014

## L'IMPEGNO DI *enenso* CONTRO IL LAVORO OBBLIGATO

Diffondere il principio del divieto assoluto di ricorrere a forme di lavoro obbligato;

Diffondere il principio della totale trasparenza rendendosi disponibile a fornire delucidazioni ai dipendenti ( voci in busta paga che non risultassero chiare, copia dei documenti attestanti la regolarità del rapporto di lavoro ecc.);

Rispettare quanto previsto dalla legislazione vigente

## IMPEGNO RICHIESTO AL PERSONALE *enenso*

Segnalare eventuali non conformità attraverso il modulo *Suggerimenti e Reclami*



# I requisiti della SA8000:2014

L'IMPEGNO DI *enenso* PER LA SALUTE E SICUREZZA

Garantire il mantenimento dell'integrità dell'ambiente di lavoro al fine di assicurare le condizioni di sicurezza e di igiene dei lavoratori;

Eleggere un apposito responsabile per la salute e la sicurezza dei lavoratori;

Effettuare verifiche e monitoraggi periodici sul mantenimento di quanto sopra;

Effettuare formazione periodica;

Garantire la disponibilità al personale dei dispositivi di protezione individuali, delle cassette di pronto-soccorso, ecc.;

IMPEGNO RICHIESTO AL PERSONALE *enenso*

Rispettare le procedure previste per la sicurezza nel posto di lavoro

Indossare i dispositivi di protezione individuali



# I requisiti della SA8000:2014

L'IMPEGNO DI *enenso* PER LA LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Garantire, nell'ambito dei vincoli contrattuali assunti dai lavoratori, il pieno diritto alla contrattazione collettiva nei modi e nei tempi consentiti dalla legge;

Non discriminare in nessun modo i rappresentanti sindacali dei lavoratori;

Rimettere a disposizione del personale opportuni spazi (bacheca sindacale) per le comunicazioni sindacali e le proprie sale per lo svolgimento delle riunioni interne e/o sindacali;

Disponibilità a far individuare ai lavoratori un proprio rappresentante per la SA8000;

IMPEGNO RICHIESTO AL PERSONALE *enenso*

Segnalare eventuali non conformità attraverso il modulo *Suggerimenti e Reclami*



# I requisiti della SA8000:2014

## L'IMPEGNO DI *enenso* CONTRO LA DISCRIMINAZIONE

Garantire di non effettuare discriminazione in base a ceto, razza, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica nell'assunzione, retribuzione, formazione, promozione, licenziamento o pensionamento;

Non interferire con il diritto da parte del lavoratore di seguire pratiche connesse a razza, ceto, origine, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica;

Non permettere comportamenti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

## IMPEGNO RICHIESTO AL PERSONALE *enenso*

Non assumere mai comportamenti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento nei confronti dei propri colleghi;

Non effettuare discriminazione dei propri colleghi in base a ceto, razza, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

# I requisiti della SA8000:2014

## L'IMPEGNO DI *enenso* CONTRO PROVVIDIMENTI DISCIPLINARI

Non utilizzare e non permettere l'utilizzo di qualsiasi tipo di punizioni corporali, coercitive mentale o fisica, abuso verbale, pregiudiziali o potenzialmente lesive della dignità e professionalità delle persone nei confronti dei lavoratori sia al proprio interno che presso i propri fornitori e sub-fornitori;

Conformarsi a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto attiene alle pratiche disciplinari;

Informare tutto il personale della disciplina applicabile in materia.

## IMPEGNO RICHIESTO AL PERSONALE *enenso*

Segnalare eventuali non conformità attraverso il modulo *Suggerimenti e Reclami*



# I requisiti della SA8000:2014

## L'IMPEGNO DI *enenso* PER UN ORARIO DI LAVORO SOSTENIBILE

Far rispettare al proprio personale l'orario di lavoro in conformità a quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali;

Comunicare l'orario di lavoro all'atto dell'assunzione e ad esporre l'orario di lavoro in maniera visibile a tutto il personale;

Richiedere lavoro straordinario solo in occasione di circostanze eccezionali e di breve durata e concordato, concordare con il personale le ferie e i permessi sulla base delle esigenze produttive e le singole esigenze dei lavoratori nel rispetto della legislazione in vigore.

## IMPEGNO RICHIESTO AL PERSONALE *enenso*

Segnalare eventuali non conformità attraverso il modulo *Suggerimenti e Reclami*



# I requisiti della SA8000:2014

## L'IMPEGNO DI *enenso* PER UNA RETRIBUZIONE ADEGUATA

Garantire che il salario sia sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale e a consentire un qualche guadagno discrezionale in conformità al CCNL;

La composizione dei salari e delle indennità retributive viene indicata chiaramente (busta paga)

Versare tutte le indennità retributive dei dipendenti e collaboratori e corrispondere lo stipendio e gli straordinari in conformità linea con quanto previsto nel CCNL;

Archiviare presso l'ufficio amministrazione copia delle buste paga, dei contratti di lavoro e le evidenze del trasferimento regolare degli emolumenti per eventuali necessità di verifica;

Garantire la disponibilità di personale per eventuali chiarimenti sulla composizione della busta paga o degli altri documenti contrattuali.

## IMPEGNO RICHIESTO AL PERSONALE *enenso*

Segnalare eventuali non conformità attraverso il modulo *Suggerimenti e Reclami*







# L'impegno dell'azienda per il 2018



Garantire che quanto prescritto dai REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE (*Lavoro infantile, Lavoro forzato o obbligato, Salute e Sicurezza, Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, Discriminazione, Pratiche Disciplinari, Orario di Lavoro, Retribuzione, Sistema di Gestione*) sia stabilito, attuato, mantenuto e migliorato in modo continuo

# L'impegno del personale

L'impegno richiesto al personale è di segnalare anche in forma anonima qualsiasi tipo di non rispetto di quanto sopra esposto internamente o da parte di un fornitore (tale segnalazione può essere fatta anche direttamente all'Organismo di Certificazione e al SAI) come espresso nella procedura P09\_Suggerimenti e Reclami

*enenso* Vi ringrazia di partecipare al nostro obiettivo

*Cordiali saluti.*



*power generation & facility management*