

INFORMATIVA SA8000:2014

SA8000 è una norma internazionale non obbligatoria che stabilisce una serie di requisiti ai quali un'azienda deve rispondere per poter essere riconosciuta SOCIALMENTE RESPONSABILE, per avere un comportamento corretto da un punto di vista etico e sociale.

ENENSO Srl ha deciso di certificarsi sulla base di questa norma per dare la massima trasparenza al proprio modo di agire verso i dipendenti, i fornitori, i clienti e tutte le istituzioni e le persone con cui entra in contatto e per impegnarsi a migliorare sempre di più l'ambiente in cui opera. Un'impresa come la nostra che opera in settori specifici, deve prestare particolare attenzione alla tutela dei propri lavoratori spesso distribuiti sul territorio nazionale.

L'accesso alla norma è possibile attraverso una copia in sede

Questi dati richiedono una sensibilità in grado di riconoscere i DIRITTI di ciascuno e di rispettarli fino in fondo.

La Certificazione SA 8000:2014 ci aiuta a farlo attraverso delle verifiche periodiche a cui la nostra azienda viene sottoposta da parte dell'Ente di certificazione che controlla il rispetto della norma anche attraverso delle interviste al personale.

Per aiutarci a seguire i valori e i principi che ci siamo posti, abbiamo deciso di darci un codice etico a cui tutti i dipendenti, parte integrante della società, devono attenersi.

Vi comunichiamo che il Social Performance Team alla data odierna risulta composto da 4 componenti rappresentativi del personale che opera in azienda:

<u>Alta Direzione</u>	Massimo Sgariboldi
Rappresentante dei Lavoratori SA8000	Paolo Zopetti
<u>Rappresentante dell'Alta Direzione</u>	Chiara Tansini
Responsabile del Sistema di Gestione SA8000	
<u>Secondo rappresentanti dei Lavoratori SA8000</u>	<u>Maria Capra</u>

Il Social Performance Team ha lo specifico compito di:

- Effettuare la Valutazione dei Rischi di Responsabilità Sociale, che deve essere effettuata annualmente in occasione del Riesame di Sistema e ogni qualvolta si renda necessario in relazione a modifiche di strategia e di organizzazione
- Riunirsi in occasione della Valutazione Semestrale del Piano di Miglioramento con lo scopo di verificare e valutare gli standard SA8000.
- Collaborare alla stesura del Piano di Miglioramento Annuale in relazione agli Obiettivi SA 8000.
- Verificare i Report degli Audit Interni in relazione a SA8000 ;
- Valutare tutte le segnalazioni di reclamo lavoratori in merito a SA8000;
- Prendere visione dei questionari e delle schede informative compilati dai lavoratori in riferimento alla Norma SA 8000;
- Elaborare proposte, programmi, informazione e formazione dei lavoratori rispetto a SA 8000;
- Attivare e gestire il processo di implementazione delle azioni correttive / preventive emerse come necessarie in merito a SA8000;
- Pianificare, coordinare, documentare e formalizzare il percorso informativo e formativo inerente la Responsabilità Sociale;

LA PROCEDURA PER I RECLAMI

I reclami che intendete rivolgere all'azienda, ma anche semplici segnalazioni o consigli che riguardano i punti della norma sulla Responsabilità Sociale, possono essere anonimi e possono essere inviati in azienda all'attenzione del SPT con le seguenti modalità:

- 
PER ISCRITTO Avete a Vostra disposizione in azienda e presso i cantieri dei moduli per i reclami e segnalazioni. Detti moduli potranno essere inseriti all'interno dell'apposita cassetta presente in azienda.
- 
PER POSTA Le comunicazioni possono essere inviate all'indirizzo di Via Galimberti, 3-5 Casalpusterlengo all'attenzione del RSA/RLSA
- 
PER EMAIL Le email possono essere inviate all'indirizzo sa8000@enenso.it, all'attenzione del RSA/RLSA
- 
COMUNICAZIONE VERBALE Nel caso di segnalazioni verbali, anche telefoniche, il RSA/RLSA ha il dovere di mantenere l'anonimato se richiesto dal lavoratore.



ONLINE

Tramite compilazione modulo online, inquadrare il codice QR



Se entro 30 giorni la ENENSO Srl non comunica azioni intraprese, lo stesso reclamo può essere inoltrato direttamente all'organismo di certificazione all'indirizzo:

SAI - Social Accountability International	9 East 37th Street; 10th Floor New York, NY 10016 United States of America Email: info@sa-intl.org Phone: +1 (212) 684-1414
SAAS - Social Accountability Accreditation Services	9 East 37th Street, 10th Floor New York, NY 10016 United States of America Telephone: +1-(212)-391-2106 Email: saas@saasaccreditation.org
SI Cert S.A.G.L.	Indirizzo: S.S. 18, 119-121 Località Ponte Barizzo 84047 Capaccio-Paestum (SA) Italy Telefono: +39 0828 1897857 Email: Reclamisa8000@sicert.net Per reclami e segnalazioni in forma anonima: segnalazioni - SI Cert

RLSA ha il compito di valutare i reclami/segnalazioni e, se necessari, attivare le opportune azioni per la loro risoluzione. Le azioni eventualmente messe in atto dell'azienda in seguito alle segnalazioni/reclami ricevuti. Vi verranno rese note attraverso circolari e/o diffusione di rapporti.

Nel caso in cui l'azienda non riuscisse a gestire o risolvere completamente un reclamo, o nell'ipotesi non fosse ritenuta equa, i lavoratori possono rivolgersi in appello, a mezzo posta, all'Organismo di certificazione.

Casalpusterlengo, 19.03.2025

La Direzione

Informativa SA8000_Reclami REV. 06 19/03/2025

REQUISITI DELLA NORMA

PUNTI NORMA	IMPEGNI AZIENDALI	COSA BISOGNA FARE SE
LAVORO INFANTILE	L'azienda non usufruisce o favorisce il lavoro infantile (bambini di età inferiore ai quindici anni) e non impiega personale che non abbia assolto agli obblighi scolastici.	Se si vedono bambini lavorare presso fornitori bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.
LAVORO FORZATO	L'azienda non usufruisce né favorisce l'utilizzo di lavoro forzato, minacce, ricatti e non richiede al personale di depositare somme di denaro e/o documenti di identità o qualsiasi altra forma di garanzia presso l'azienda.	Se si lavora o si vedono delle persone lavorare sotto minaccia di punizione bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.
SALUTE E SICUREZZA	L'azienda si impegna a fornire ai propri collaboratori un addestramento periodico sulla sicurezza e si impegna affinché i dispositivi di protezione individuale siano sempre disponibili e utilizzati.	Se non vengono effettuati gli addestramenti periodici sulla sicurezza, se non sono disponibili i dispositivi di protezione individuale, se non siete messi in condizione di lavorare in sicurezza bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	L'azienda garantisce il diritto di tutto il personale di dare vita o di iscriversi a sindacati di propria scelta e di condurre contrattazioni collettive L'azienda garantisce l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro, mettendo a disposizione spazi per eventuali riunioni.	Se si verifica che i rappresentanti del personale sono soggetti a qualche discriminazione e non possono comunicare liberamente con i propri associati sul posto di lavoro, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.
DISCRIMINAZIONE	La nostra azienda non attua né	Se si è oggetto o si è

Informativa SA8000_Reclami REV. 06 19/03/2025

	favorisce alcun tipo di discriminazione. Viene rispettato il diritto del personale di osservare credenze o pratiche religiose, o di soddisfare esigenze relative a razza, casta, età, nazionalità, religione, disabilità, sesso, preferenze sessuali, appartenenza ai sindacati, affiliazione politica. Sono vietati comportamenti, gesti, linguaggio o contatto fisico, di tipo sessuale, minacciosi, di sfruttamento	spettatori di atti di discriminazione, se si è oggetto o si è spettatori di insulti, minacce, comportamenti violenti, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.
PRATICHE DISCIPLINARI	L'azienda non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi fanno riferimento alla legge.	Se si è oggetto o si è spettatori di punizioni fisiche o di insulti, di violenze anche mentali, se si è oggetto o si è spettatori di pratiche disciplinari contrarie alla dignità ed al rispetto della persona bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami
ORARIO DI LAVORO	L'azienda in materia di orario di lavoro applica le prescrizioni del Contratto di categoria. Il lavoro straordinario viene richiesto solo in circostanze eccezionali, non può superare le 150 ore annue ed è sempre pagato in misura maggiore rispetto alla normale retribuzione	Se si devono rispettare degli orari di lavoro diversi da quelli definiti dal proprio contratto, se il lavoro straordinario non è pagato con maggiorazione, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami
REMUNERAZIONE	L'azienda garantisce che gli stipendi sono conformi alla normativa vigente e a quanto stabilito dal CCNL di categoria	Se lo stipendio che si prende non corrisponde a quanto stabilito dalla legge, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.