

Revisione	Data	Oggetto della revisione
---	23/09/2022	Prima emissione

LISTA DEI DESTINATARI

DIREZIONE

RESPONSABILI AZIENDALI (secondo organigramma)

Redazione	Verifica	Approvazione
RGSRS	Direzione	Direzione

Il presente documento, in versione controllata, è custodito in formato digitale su server aziendale all'indirizzo:
editel(M):/editelsg/documenti pubblici/documenti aggiornati

INDICE

1. LA NORMA SA8000	3
2. PERCHÈ L'IMPLEMENTAZIONE DELLA NORMA SA8000	4
3. SPT – SOCIAL PERFORMANCE TEAM	5
4. DOCUMENTI A DISPOSIZIONE DEI FORNITORI	5
5. L'APPLICAZIONE DELLA NORMA	6

EDITEL S.p.A., con sede in Via Campodello n.1, 12070 Nucetto (CN) e contattabile ai seguenti riferimenti:

- 0174/788100
- info@editelspa.it

ha definito e diffuso la seguente Informativa per i fornitori in ambito Responsabilità Sociale secondo lo standard internazionale SA8000.

1. LA NORMA SA8000

La Norma SA8000 2014 (Social Accountability - Responsabilità Sociale) nasce con lo scopo di migliorare globalmente le condizioni di lavoro e dei lavoratori e di rendere i luoghi di lavoro posti dove i lavoratori possano vivere e operare in modo adeguato. La norma affronta otto punti fondamentali:

- 1. il lavoro infantile:** divieto per le aziende di avvalersi del lavoro di bambini o di giovani lavoratori con un'età inferiore a quella prevista dall'obbligo scolastico (in Italia 15 anni compiuti). Nella remota situazione in cui ciò si verificasse, l'Azienda ha messo a punto una procedura di rimedio per il lavoro infantile che consente al bambino o giovane lavoratore di poter lavorare e adempiere agli obblighi scolastici.
- 2. il lavoro forzato o obbligato:** divieto per l'Azienda di utilizzare lavoro forzato o obbligato, intendendo con questa definizione ogni forma di lavoro che non sia volontaria. Si considera lavoro obbligato il lavoro estorto dall'Azienda ad un lavoratore sotto ricatto di denaro (debito...) o custodia di documenti di identità o qualunque altra forma di pressione che impedisca al lavoratore di lasciare il posto di lavoro a fine turno o alla fine del rapporto di lavoro in tutta libertà. Il lavoratore che si trovi in una situazione simile, può far presente tale situazione al proprio Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 o utilizzare la procedura di reclamo.
- 3. la salute e sicurezza sul lavoro:** l'Azienda deve garantire l'applicazione di tutti gli standard di sicurezza e gli strumenti possibili per evitare che accadano infortuni o incidenti ai lavoratori e garantire loro formazione idonea ed appropriata. Qualora il lavoratore dovesse ritenere che non siano stati rispettati tutti gli adempimenti può far presente la situazione al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
- 4. la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva:** obbligo per l'Azienda di consentire ai lavoratori di eleggere o nominare dei rappresentanti sia sindacali che non per rappresentarli. Per quanto riguarda la contrattazione collettiva: obbligo per l'Azienda, di definire contratti e adempimenti (ore di lavoro, retribuzione ed ogni altro parametro) sulla base di quanto deciso a livelli di contrattazione collettiva nazionale e di settore. Il lavoratore che ritenga che l'Azienda non tuteli o rispetti questo diritto, può far presente tale situazione al proprio Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 o utilizzare la procedura di reclamo.

- 5. la discriminazione:** divieto per l'Azienda di mettere in atto atteggiamenti discriminatori o di consentire che ve ne siano al proprio interno, anche tra lavoratori, per quanto riguarda razza, ceto sociale, età, sesso, orientamento sessuale, religione, situazioni di mobbing (definite come insieme di comportamenti aggressivi e persecutori posti in essere sul luogo di lavoro, al fine di colpire ed emarginare la persona che ne è vittima) ed ogni altro aspetto avente contenuti discriminatori. Il lavoratore che riscontrasse una situazione del genere e valuti che l'Azienda non stia operando per eliminare la forma di discriminazione rilevata può utilizzare la procedura di reclamo.
- 6. le procedure disciplinari:** l'Azienda non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali o vessazioni e violenze di natura fisica o psichica. Non deve utilizzare sistemi punitivi che esulino dal codice disciplinare così come previsto dal Contratto Collettivo Nazionale. Le pratiche disciplinari ammesse devono essere previste in un codice disciplinare interno che deve essere pubblico e accessibile. Il lavoratore che ritenga di essere vittima di una situazione simile o che ne osservi una nell'Azienda, può fare presente la propria condizione o quella di altri al proprio Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 oppure utilizzare la procedura di reclamo.
- 7. l'orario di lavoro:** l'Azienda non deve richiedere ai lavoratori prestazioni di lavoro che eccedano l'orario di lavoro, così come previsto dai CCNL. Lo straordinario deve essere concordato con le rappresentanze sindacali o dei lavoratori, deve essere riconosciuto in busta paga e deve essere retribuito in misura maggiore dell'orario ordinario. Il lavoratore che ritenga che questo suo diritto non venga rispettato può fare ricorso al Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 oppure utilizzare la procedura di reclamo.
- 8. la retribuzione:** deve essere definita dall'Azienda in base al Contratto Collettivo. Non può essere erogata in misura inferiore a quanto previsto dai contratti e da quanto descritto in busta paga. Il lavoratore che ritenga che questo suo diritto non venga rispettato può fare ricorso al Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 oppure utilizzare la procedura di reclamo.

L'applicazione dello standard, a sua volta, è codificata nell'ultimo punto della norma, il nono, che prevede anche la regolamentazione delle procedure gestionali relative all'applicazione dello standard stesso all'Azienda ed ai suoi fornitori.

2. PERCHÈ L'IMPLEMENTAZIONE DELLA NORMA SA8000

La scelta di EDITEL S.p.A. nasce dall'esigenza di migliorare l'Azienda dal punto di vista della gestione delle risorse umane che EDITEL S.p.A. considera strategiche rispetto alla qualità del servizio offerto ed al funzionamento dell'Azienda stessa.

Migliorare la condizione delle persone che lavorano in Azienda è considerato da EDITEL S.p.A. uno strumento prioritario per garantire benessere al proprio interno e per operare secondo principi di qualità verso l'esterno.

Lo standard applicato consente a EDITEL S.p.A. di misurare, controllare e quindi migliorare la condizione di chi opera all'interno e valutare il miglioramento del clima aziendale a tutti i livelli.

EDITEL S.p.A. inoltre, per tutto il tempo di durata della Norma SA8000, sarà sotto osservazione e verifica da parte di un Ente esterno di Certificazione che valuterà se l'Azienda ha applicato correttamente lo standard.

3. SPT – SOCIAL PERFORMANCE TEAM

EDITEL S.p.A. ha costituito un Social Performance Team (SPT), per l'applicazione di tutti gli elementi connessi alla SA8000. Il SPT presenta le seguenti finalità:

- definire ed analizzare il contesto aziendale, i fattori interni ed esterni e le parti interessate
- garantire la conformità alla normativa applicabile, definire la politica e gli obiettivi aziendali
- definire, compilare e mantenere aggiornate le informazioni documentate necessarie al funzionamento del SGRS e a dare evidenza della sua effettiva implementazione
- realizzare e mantenere aggiornata la valutazione dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard
- gestire i reclami e segnalazioni che provengono dalle parti interessate e garantire la tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive attribuendo adeguate risorse
- monitorare il SGRS per tenere sotto controllo:
 - la conformità allo standard SA8000
 - l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati
 - l'efficacia della modalità adottate per soddisfare le politiche della organizzazione e i requisiti dello standard
- facilitare la conduzione di audit interni periodici
- fornire alla Direzione le informazioni sulle performance del SGRS e sui benefici delle azioni intraprese;
- effettuare il Riesame ed incontri periodici per riesaminare il percorso fatto ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione del SGRS;

4. DOCUMENTI A DISPOSIZIONE DEI FORNITORI

I documenti attinenti all'applicazione dello Standard SA8000 sono disponibili sul sito internet di EDITEL S.p.A. (www.editelspa.it) ed in particolare sono presenti:

- il Manuale di gestione della Responsabilità Sociale (MGRS)
- la Politica della Responsabilità Sociale
- la presente Informativa RS per i fornitori

5. L'APPLICAZIONE DELLA NORMA: COSA COMPORTA PER IL FORNITORE

Il fornitore assisterà ad una maggiore attenzione da parte di EDITEL S.p.A. relativamente al rispetto degli 8 punti sopra indicati che sono considerati di prioritaria importanza.

Tale rispetto verrà verificato attraverso la:

- Compilazione di un questionario da parte del fornitore - CHECK LIST DI CONFORMITA' FORNITORE - (con autocertificazione ai sensi del DPR 445/2000) da firmare e restituire appena possibile a EDITEL S.p.A.
- Effettuazione di audit da parte di Editel S.p.A.

Al fornitore è richiesta la massima collaborazione e coinvolgimento in questo processo di gestione della Responsabilità Sociale segnalando cosa non funziona o potrebbe funzionare meglio e nel fornire indicazioni ad EDITEL S.p.A. circa le iniziative e misure che si sono o si intendono intraprendere.

Più il fornitore sarà coinvolto in questo processo di gestione della Responsabilità Sociale, più sarà assicurato il principio di garantire condizioni di lavoro adeguate e di rendere i luoghi di lavoro posti dove i lavoratori possano vivere e operare conformemente alle attese.

* * * *

Data di consegna: _____

Azienda: _____

Responsabile incaricato: _____