



# La norma SA 8000 2014<sup>®</sup> OPUSCOLO INFORMATIVO

*Rev. 00 del 01/06/2020*



La norma SA 8000 2014  
*CHE COSA E'?*  
RESPONSABILITÀ SOCIALE SA 8000®



Nasce nel 1997 per iniziativa del SAI – Social Accountability International (organizzazione non governativa americana impegnata nel miglioramento del rapporto tra imprese e lavoratori).

La norma prevede il rispetto di una serie di requisiti cui un Sistema di Gestione Aziendale deve attenersi per ottenere la Certificazione SA 8000®.

I requisiti sono 9, di cui 8 incentrati sul rapporto azienda-lavoratore ed 1 sul funzionamento del sistema con particolare riguardo ai fornitori.

**Lo scopo è migliorare le condizioni produttive e la qualità dei legami sociali all'interno di un'azienda.**

L'azienda deve rispettare le leggi nazionali e tutte le altre leggi applicabili, gli standard prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali l'azienda aderisce, nonché il presente standard.

Tra norme sulla stessa materia si deve applicare sempre la normativa che risulta più favorevole ai lavoratori. L'azienda deve rispettare anche i principi dei seguenti documenti internazionali.

# La norma SA 8000 2014

## CHE COSA E'?

### RESPONSABILITÀ SOCIALE SA 8000®



L'azienda deve rispettare anche i principi dei seguenti documenti internazionali:

*Dichiarazione Universale dei Diritti Umani*  
*Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali*  
*Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici*  
*Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino*  
*Convenzione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione contro le Donne*  
*Convenzione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione Razziale.*  
*Convenzione ILO 1 (Durata del lavoro-Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)*  
*Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)*  
*Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)*  
*Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione di negoziazione collettiva)*  
*Convenzione ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione)*  
*Convenzione ILO 102 (Sicurezza sociale – norme minime)*  
*Convenzione ILO 111 (Discriminazione – impiego e professione)*  
*Convenzione ILO 131 (Definizione di minimo salariale)*  
*Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)*  
*Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)*  
*Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e salute sul lavoro)*  
*Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale – persone disabili)*  
*Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)*  
*Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)*  
*Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)*  
*Convenzione ILO 183 (Protezione della maternità)*  
*Codice di condotta ILO su HIV/AIDS e il Mondo del Lavoro*

#### ALCUNE DEFINIZIONI

**Azienda:** organizzazione o organismo economico responsabile dell'attuazione dei requisiti del presente standard.

**Lavoratore:** tutto il personale senza responsabilità di gestione.

**Fornitore/subappaltatore:** un'organizzazione che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in o per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda.

**Subfornitore:** un organismo economico nella catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in o per, la produzione di beni e/o servizi del fornitore e/o dell'azienda.

**Azione correttiva e preventiva:** un rimedio immediato e permanente ad una non conformità rispetto allo standard .

**Parte interessata (stakeholder):** individuo o gruppo interessato a, o su cui influisce, l'impatto sociale dell'azienda.

**Bambino:** persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso localmente si applica l'età più elevata.

**Giovane lavoratore:** qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, che non abbia compiuto i 18 anni.

**Lavoro infantile:** qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quelle specificate nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

# La norma SA 8000 2014

## CHE COSA E'?

### RESPONSABILITÀ SOCIALE SA 8000®



#### **COSA SI INTENDE PER:**

**Lavoro forzato ed obbligato:** qualsiasi lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente, e che è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o che è richiesto come forma di pagamento di un debito.

**Traffico di esseri umani:** il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza o altre forme di coercizione o raggirio, a scopo di sfruttamento.

**Azione di rimedio per i bambini:** ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini, che siano stati sottoposti a lavoro infantile e successivamente rimossi.

**Lavoratore a domicilio:** una persona che ha un contratto con l'azienda o con un fornitore, subappaltatore o subfornitore, ma che on lavora presso i loro locali.

**Rappresentante dei lavoratori SA8000®:** un lavoratore scelto per facilitare la comunicazione con la direzione nelle questioni legate ad SA8000, incaricato dal/i sindacato/i riconosciuto/i nelle aziende sindacalizzate e, altrove, eletto a tal fine dal personale senza responsabilità di gestione.

**Organizzazione di lavoratori:** un'associazione volontaria di lavoratori organizzata stabilmente allo scopo di mantenere e migliorare le condizioni del rapporto di lavoro e dell'ambiente di lavoro.

# LAVORO INFANTILE

## *COSA dice la NORMA?*

RESPONSABILITÀ SOCIALE SA 8000®



*L'azienda non deve utilizzare né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.*

*L'azienda deve dotarsi di politiche e procedure scritte che devono essere efficacemente divulgate al personale e alle altre parti interessate, per gestire eventuali situazioni riconducibili alla condizione di lavoro infantile. Si impegna inoltre, nel caso, a fornire un adeguato sostegno finanziario e d'altro tipo per permettere a tali bambini di frequentare e proseguire il percorso scolastico fino all'età di 16 anni (obbligo scolastico).*

*L'azienda non ricorre a giovani lavoratori che non abbiano concluso la scuola dell'obbligo. Tuttavia laddove giovani lavoratori fossero ancora soggetti a leggi sull'istruzione obbligatoria, l'azienda ricorrerebbe ai programmi di Alternanza scuola-lavoro previsti dalla legislazione vigente per assicurare il pieno sviluppo della persona. In nessuna circostanza il totale del tempo trascorso a scuola, al lavoro, e negli spostamenti può superare le 10 ore al giorno, e in nessun caso i giovani lavoratori possono lavorare per più di 8 ore al giorno. Non è permesso l'orario notturno.*

*L'azienda non deve esporre bambini o giovani lavoratori a situazioni pericolose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno sia all'esterno del luogo di lavoro.*

AXITEA S.p.A. garantisce il rispetto dei diritti dei minori. L'impegno di AXITEA S.p.A. per l'avvio di giovani nel mondo del lavoro si traduce in via esclusiva nel ricorso a specifici programmi di Alternanza Scuola-Lavoro, nel pieno rispetto della legislazione vigente in materia.

# LAVORO FORZATO

## *COSA dice la NORMA?*

RESPONSABILITÀ SOCIALE SA 8000®



*L'azienda non può in alcun modo ricorrere o sostenere forme di lavoro forzato o obbligato, come definito nella Convenzione ILO 29, e non può richiedere al personale di pagare pegni o depositare presso l'azienda documenti personali in originale al momento dell'assunzione.*

*Altrettanto l'azienda, o chi per essa (agenzie interinali), non possono trattenere una parte di salario, di indennità retributive, beni personali o documenti del personale, con lo scopo di obbligare i lavoratori a continuare a lavorare per l'azienda.*

*Il personale deve avere il diritto di lasciare il luogo di lavoro a completamento della giornata lavorativa definita da contratto, ed essere libero di porre fine al rapporto di lavoro, informando il datore di lavoro nei tempi concordati (preavviso).*

*L'azienda, o chi per essa (agenzie interinali, cooperative di produzione lavoro, etc.), non può ricorrere o sostenere il traffico di esseri umani o altre forme di lavoro coatto (ad es. il caporalato).*

AXITEA S.p.A. in nessun caso chiede ai lavoratori depositi di denaro o di documenti in originale, né effettua trattenute se non quelle previste dai Contratti Nazionali del Lavoro applicati. AXITEA S.p.A. ha attivato nelle diverse sedi sistemi di videosorveglianza strettamente connessi alla tipologia di servizi forniti. I sistemi sono stati avviati sulla base di accordi sindacali preventivi. AXITEA S.p.A. rifiuta qualsiasi forma contrattuale che violi o eluda gli obblighi di legge e respinge qualsiasi forma di coercizione nei confronti del personale. Assume esclusivamente personale che firma volontariamente un contratto di lavoro conforme al CCNL di comparto, consegnato in copia conforme all'originale.

# SALUTE e SICUREZZA

## COSA dice la NORMA?

### RESPONSABILITÀ SOCIALE SA 8000®



*L'azienda deve garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e deve adottare efficaci misure per prevenire potenziali incidenti e danni alla salute dei lavoratori che possano verificarsi durante lo svolgimento del lavoro, minimizzando le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro, e tenendo presente ogni specifico rischio (DVR).*

*L'azienda deve nominare un responsabile per la prevenzione e la protezione.*

*L'azienda deve formare e aggiornare il personale con istruzioni sulla salute e sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e, se necessario, istruzioni specifiche per la mansione.*

*L'azienda deve stabilire sistemi per individuare, evitare, o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale. L'azienda deve conservare un registro degli infortuni accaduti sul posto di lavoro.*

*L'azienda deve fornire, a proprie spese, adeguati D.P.I. al personale. Nel caso di lesione riconducibile all'attività lavorativa, l'azienda deve inoltre fornire il primo soccorso e assistere il lavoratore affinché riceva le successive cure mediche.*

*L'azienda deve impegnarsi a considerare tutti i rischi connessi al lavoro espletato da lavoratrici puerpere o in stato di gravidanza e deve assicurare che siano prese tutte le ragionevoli misure per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza.*

*L'azienda deve garantire, a tutto il personale, l'accesso a bagni puliti, acqua potabile e, se possibile, locali igienicamente idonei alla conservazione degli alimenti.*

*Tutto il personale deve potersi allontanare dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza permesso.*

AXITEA S.p.A. garantisce la sicurezza sul lavoro e ottempera costantemente agli obblighi imposti dal D.Lgs. 81/2008: ha nominato il RSPP, sono stati eletti gli RLS, ha redatto e revisiona periodicamente il DVR e gli altri allegati, effettua la formazione periodica al personale, consegna e revisiona i DPI per il personale, ha nominato e formato le squadre degli addetti al primo soccorso e al servizio di prevenzione incendi, effettua annualmente le prove di evacuazione, effettua regolarmente la manutenzione e la sanificazione degli ambienti di lavoro e dei DPC, attuando anche i protocolli locali per la prevenzione del COVID-19.



# DIRITTO di ASSOCIAZIONE e CCNL

## *COSA dice la NORMA?*

RESPONSABILITÀ SOCIALE SA 8000®



*Tutto il personale deve avere il diritto di partecipare liberamente alle organizzazioni sindacali, e di contrattare collettivamente con l'azienda. L'azienda deve rispettare questo diritto, e deve informare efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'azienda. L'azienda non deve interferire in alcun modo con il funzionamento delle suddette organizzazioni dei lavoratori e nel processo della contrattazione collettiva.*

*Nei casi in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva è limitato per legge, l'azienda deve permettere ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti.*

*L'azienda deve garantire che i rappresentanti dei lavoratori e il personale coinvolto nell'organizzazione dei lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione, per il fatto di essere membri del sindacato o di partecipare alle attività sindacali, e deve garantire che tali rappresentanti possano avere contatti con i propri iscritti sul luogo di lavoro.*

AXITEA S.p.A. garantisce a tutti i dipendenti e collaboratori il rispetto dei diritti sindacali, la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato e la possibilità di confrontarsi acconsentendo a richieste di riunioni se pervenute nei tempi che garantiscano l'organizzazione delle attività lavorative.

# DISCRIMINAZIONE

## *COSA dice la NORMA?*

RESPONSABILITÀ SOCIALE SA 8000®



*L'azienda non deve attuare o supportare nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento per razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.*

*L'azienda non deve interferire con l'esercizio dei diritti dei lavoratori di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni, connessi a razza, ceto sociale o origine nazionale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.*

*L'azienda non deve permettere alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, sia nel luogo di lavoro, sia, ove applicabile, nelle residenze o in altri locali messi dall'azienda a disposizione del personale.*

*L'azienda non deve sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità in nessuna circostanza.*

AXITEA S.p.A. garantisce assunzioni del personale sulla base di abilità, esperienza ed istruzione, garantisce retribuzioni calcolate in base all'inquadramento in applicazione dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro, garantisce formazione e addestramento continui, garantisce promozioni in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali. L'azienda sostiene e persegue la parità di genere.

# PROCEDURE DISCIPLINARI

*COSA dice la NORMA?*

RESPONSABILITÀ SOCIALE SA 8000®



*L'azienda deve trattare il personale con dignità e rispetto. L'azienda non può accettare il ricorso a punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale nei confronti del personale (mobbing). Non sono ammessi trattamenti duri o inumani.*

AXITEA S.p.A. non ricorre a pratiche disciplinari che non siano previste dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicati. AXITEA S.p.A. predilige un approccio di tipo comprensivo e costruttivo, basato sull'analisi delle cause che hanno determinato il comportamento non conforme del dipendente. Se inevitabile ci si limita ad applicare le sanzioni disciplinari come previsto nei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicati. Presso la sede di lavoro sono divulgate le parti di contratto inerenti l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

# ORARIO DI LAVORO

## *COSA dice la NORMA?*

RESPONSABILITÀ SOCIALE SA 8000®



*L'azienda deve rispettare le leggi e gli standard di settore applicabili in materia di orario di lavoro e festività pubbliche. La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, deve essere quella stabilita per legge, ma non può eccedere le 48 ore.*

*Il personale deve ricevere almeno 1 giorno libero dopo 6 giorni consecutivi di lavoro. Le uniche eccezioni sono ammesse se la legge nazionale permette un orario di lavoro che supera questo limite o se vige un contratto collettivo liberamente negoziato che consente di calcolare l'orario di lavoro su base media, comprendendo adeguati periodi di riposo.*

*Tutto il lavoro straordinario deve essere volontario. Non deve superare le 12 ore settimanali.*

*Nei casi in cui lo straordinario sia necessario per rispondere a una domanda di breve periodo del mercato, l'azienda può richiedere lavoro straordinario nel rispetto degli accordi stabiliti. Ogni accordo rispetta i requisiti sopra riportati.*

AXITEA S.p.A. applica gli orari di lavoro fissati nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati. Le ore straordinarie sono maggiorate come nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. Sono garantiti i giorni di riposo per legge (ferie, permessi e festività).

# RETRIBUZIONE

## *COSA dice la NORMA?*

RESPONSABILITÀ SOCIALE SA 8000®



*L'azienda deve rispettare il diritto del personale ad una retribuzione dignitosa, e garantire che il salario/stipendio pagato per una settimana lavorativa normale corrisponda sempre almeno agli standard legali o agli standard minimi di settore, e che sia sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale oltre che a fornire un qualche guadagno discrezionale.*

*L'azienda deve garantire che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari. Eccezioni a tale regola si applicano solo se le trattenute sul salario a scopo disciplinare sono permesse dalla legge, o dalla contrattazione collettiva nazionale del lavoro.*

*L'azienda deve garantire che i salari siano dettagliati chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga. L'azienda deve garantire che i salari siano corrisposti in aderenza alle leggi applicabili e che la retribuzione sia erogata secondo le modalità più convenienti per i lavoratori ma in forma tracciabile.*

*Tutto il lavoro straordinario deve essere retribuito con una maggiorazione, come definito dagli accordi collettivi.*

*L'azienda non deve utilizzare accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti a breve termine consecutivi e/o programmi di falso apprendistato, volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione ed alle regole vigenti in materia di lavoro e di sicurezza sociale.*

AXITEA S.p.A. garantisce a tutti i dipendenti retribuzioni corrispondenti ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati, consegna le buste paga con la descrizione delle voci componenti la retribuzione, eroga la retribuzione regolarmente entro il 15 del mese successivo a quello di lavoro con accredito sul c/c, supporta il personale per l'ottenimento degli assegni famigliari, garantisce la corretta gestione di tutte le forme contrattuali impiegate (tempo determinato, apprendistato, ecc.), valuta e cerca di soddisfare le richieste di anticipo avanzate dai suoi lavoratori sul TFR secondo gli accordi.

# SISTEMA di GESTIONE

## COSA dice la NORMA?

### RESPONSABILITÀ SOCIALE SA 8000®



*La direzione deve definire in forma scritta, nella lingua usuale, una politica aziendale in materia di responsabilità sociale e divulgare tale politica e lo standard SA8000 secondo canali di comunicazione che permettano di informare tutto il personale. Tale politica deve chiaramente includere i seguenti impegni:*

- a) conformarsi a tutti i requisiti dello standard;*
- b) rispettare le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti ai quali l'azienda aderisce, e rispettare gli strumenti internazionali e la loro interpretazione;*
- c) riesaminare regolarmente la propria politica al fine di un miglioramento continuo, prendendo in considerazione i cambiamenti nella legislazione, nei requisiti del proprio codice di condotta, e ogni altro requisito aziendale;*
- d) provvedere affinché la propria politica sia efficacemente documentata, applicata, mantenuta attiva, comunicata, e resa accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, sia esso direttamente assunto dall'azienda o in altro modo rappresenti l'azienda;*
- e) rendere la propria politica pubblicamente disponibile, in forma e modo accessibili ed efficaci, alle parti interessate.*

AXITEA S.p.A. assicura la massima accessibilità alla propria politica divulgata per affissione e pubblicazione attraverso vari canali. Inoltre assicura il rispetto delle leggi obbligatorie nazionali e delle convenzioni, raccomandazioni e standard internazionali in materia di diritti umani e dei lavoratori. AXITEA S.p.A. garantisce anche il monitoraggio ed il miglioramento del proprio sistema di gestione, non tralasciando di divulgarne obiettivi e risultati.

# SISTEMA di GESTIONE

## COSA dice la NORMA?

### RESPONSABILITÀ SOCIALE SA 8000®



## DIREZIONE

*La Direzione aziendale è direttamente impegnata nell'assicurare il rispetto dei requisiti del presente standard*

## RAPPRESENTANZE DEI LAVORATORI

*L'azienda deve riconoscere nel dialogo con i lavoratori un punto fondamentale della responsabilità sociale e deve assicurare a tutti i lavoratori il diritto di rappresentanza per facilitare la comunicazione con la direzione nelle materie legate a SA8000. Nelle aziende sindacalizzate, tale rappresentanza è assunta dalle RSA. In assenza i lavoratori possono eleggere tra loro un Rappresentante SA8000® dei lavoratori. AXITEA S.p.A. agevola le RSA interne a rivestire il ruolo di Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000®*

## SOCIAL PERFORMANE TEAM

*È costituito all'interno dell'organizzazione aziendale in ottemperanza alle disposizioni del punto 9.2.1 dello Standard un Comitato per il monitoraggio interno sulla corretta applicazione dei principi normativi adottati. Il Comitato SPT è costituito da una equa rappresentanza del management aziendale e dei lavoratori.*

In AXITEA fanno parte del Team:

- Rappresentanti del Management
- RSA

# SISTEMA di GESTIONE

## COSA dice la NORMA?

RESPONSABILITÀ SOCIALE SA 8000®



### RIESAME DELLA DIREZIONE

*La direzione deve periodicamente riesaminare l'adeguatezza, l'idoneità e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati di performance rispetto ai requisiti previsti dal presente standard e agli altri requisiti ai quali l'azienda aderisce. Ove appropriato, devono essere apportate modifiche e miglioramenti al sistema. Il rappresentante dei lavoratori deve partecipare al riesame.*

### PIANIFICAZIONE E IMPLEMENTAZIONE

*L'azienda deve garantire che i requisiti dello standard siano compresi ed applicati a tutti i livelli dell'organizzazione.*

*Le modalità adottate devono includere:*

- a) una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità di tutte le parti;*
- b) la formazione al momento dell'assunzione del personale nuovo, di quello assegnato a diversa mansione e/o temporaneamente impiegato;*
- c) programmi periodici di istruzione, formazione e sensibilizzazione per il personale in essere;*
- d) un monitoraggio continuo delle attività e dei risultati, per dimostrare l'efficacia dei sistemi applicati.*

AXITEA S.p.A. effettua riesami quantomeno annuali. Inoltre garantisce che tutte le funzioni previste dallo Standard siano ricoperte e garantisce formazione continua e per tutto il personale compresi i neoassunti. Effettua delle verifiche periodiche del sistema.



# SISTEMA di GESTIONE

## COSA dice la NORMA?

RESPONSABILITÀ SOCIALE SA 8000®



### CONTROLLO DEI SUBAPPALTATORI, FORNITORI E SUBFORNITORI

*L'azienda deve dimostrare il coinvolgimento e l'impegno dei fornitori, subappaltatori e sub-fornitori verso i principi della responsabilità sociale.*

*I fornitori, subappaltatori e sub-fornitori devono:*

- a) conformarsi a i requisiti del presente standard e a richiedere lo stesso ai propri subfornitori;*
- b) partecipare alle attività di monitoraggio, come richiesto dall'azienda;*
- c) identificare la causa ed attuare tempestivamente azioni correttive e preventive per risolvere eventuali non conformità;*
- d) informare l'azienda, tempestivamente ed in modo esauriente, di ogni relazione commerciale rilevante con altri fornitori .*

*L'azienda deve stabilire, mantenere attive e documentare in forma scritta appropriate procedure per la valutazione e la selezione di SUBAPPALTATORI e FORNITORI tenendo in considerazione il loro impegno e i loro risultati in relazione ai requisiti del presente standard.*

*In caso di ricorso a lavoratori a domicilio l'azienda deve intraprendere azioni volte a garantire loro i medesimi livelli di tutela forniti ai lavoratori direttamente impiegati dall'azienda. Queste azioni specifiche devono includere:*

- a) contratti di acquisto scritti, legalmente validi, che richiedano la conformità ai criteri minimi in accordo con i requisiti dello standard;*
- b) assicurare che i requisiti dei contratti di acquisto scritti siano compresi ed applicati dai lavoratori a domicilio;*
- c) tenere, nei locali aziendali, registrazioni complete che dettagliano l'identità dei lavoratori a domicilio, le quantità di beni prodotti, i servizi forniti e/o le ore lavorate per ciascun lavoratore a domicilio;*
- d) monitoraggio a sorpresa, per verificare il rispetto dei termini del contratto di acquisto scritto.*

AXITEA S.p.A. adotta un sistema di verifica di conformità dei fornitori e subappaltatori (questionario di autovalutazione e visite ispettive di seconda parte). In caso di difformità rispetto ai principi della norma si impegna a concordare con il fornitore opportune azioni correttive, privilegiando una politica di sensibilizzazione continua sui requisiti della SA 8000® per garantire un consapevole coinvolgimento.

# SISTEMA di GESTIONE

## COSA dice la NORMA?

RESPONSABILITÀ SOCIALE SA 8000®



### GESTIONE delle PROBLEMATICHE e ADOZIONE di AZIONI CORRETTIVE

*L'azienda deve rendere disponibile a tutto il personale uno strumento per segnalare in modo confidenziale le non conformità allo Standard alla direzione aziendale e ai rappresentanti dei lavoratori. L'azienda deve indagare, gestire e rispondere alle problematiche mosse dai dipendenti e dalle altre parti interessate, riguardo a non conformità rispetto alla politica aziendale e/o ai requisiti della norma. L'azienda deve astenersi dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare, o in altro modo discriminare qualsiasi membro del personale che fornisca informazioni riguardanti non conformità allo Standard.*

*L'azienda deve identificare la causa, attuare tempestivamente azioni correttive e preventive e destinare le risorse adeguate e appropriate alla natura ed alla gravità di ogni non conformità identificata rispetto alla politica aziendale e/o allo Standard.*

E' possibile contattare AXITEA S.p.a. attraverso i seguenti canali:

- contatto diretto con la Direzione
- modulistica da compilare anche in forma anonima con deposito presso apposito box localizzato in ciascuna sede
- indirizzo di posta dedicato [sa8000@axitea.com](mailto:sa8000@axitea.com)

Le parti interessate esterne alla struttura saranno informate con idonee comunicazioni (mail, sito internet e/o fax) come da specifica procedura per la gestione della Comunicazione interna ed esterna. Le comunicazioni rivolte all'azienda potranno essere firmate o anonime e saranno gestite dal SPT, che registrerà la segnalazione sul registro delle Non Conformità. La vigilanza sull'applicazione della procedura compete al SPT. Le segnalazioni saranno gestite come Non Conformità e coinvolgeranno le funzioni interessate. Qualora si rendesse necessario sarà attivata un'Azione Correttiva. In questo caso sarà applicata la procedura per la gestione delle segnalazioni, reclami, Non Conformità e Azioni Correttive prevista dal Sistema Aziendale.