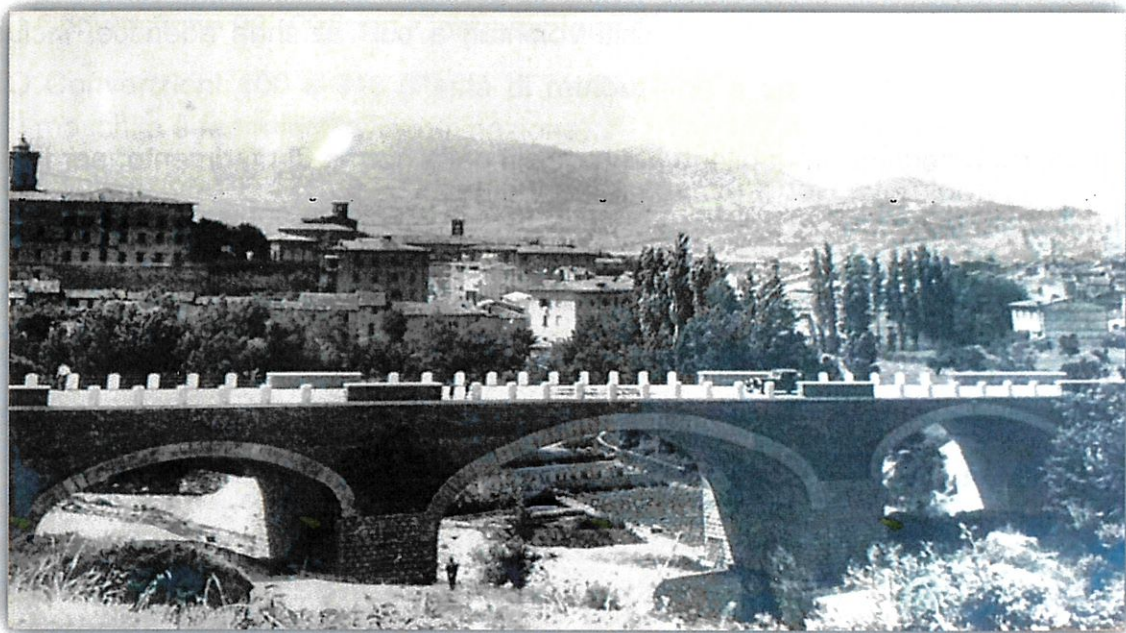


Spinelli & Mannocchi s.r.l.
INFORMATIVA
Standard SA8000:2014



La Direzione Generale
Francesca Schioccola

La norma SA 8000:2014

Si tratta di uno standard volontario che definisce i requisiti che devono essere soddisfatti dalle organizzazioni, inclusi il riconoscimento o il miglioramento dei diritti dei lavoratori, le condizioni del luogo di lavoro ed un sistema di gestione efficace, incentrato sul rapporto azienda-lavoratore e sul funzionamento del sistema di gestione con particolare riguardo ai fornitori-subappaltatori-partners.

Lo scopo è quello di migliorare le condizioni lavorative e la qualità dei rapporti sociali all'interno delle Aziende, dimostrando il rispetto della normativa cogente nazionale ed internazionale applicabile, nonché requisiti volontari a cui l'azienda aderisce, incluso lo Standard SA8000.

Si riporta a seguire un riepilogo dei requisiti della norma di riferimento, per i quali la Spinelli & Mannocchi chiede il massimo impegno e la massima consapevolezza ai propri lavoratori, ai propri fornitori-subappaltatori e partners.

REQUISITI SA 8000

Un preliminare requisito necessario per la norma SA 8000 è la conformità alla normativa vigente a livello nazionale, europeo ed internazionali in tema di tutela dei lavoratori.

La norma SA 8000, richiama esplicitamente i documenti internazionali che l'Azienda deve rispettare, ovvero:

- ® Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- ® Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino;
- ® ILO Convenzioni 29 e 105 (Lavoro Obbligato e Vincolato);
- ® ILO Convenzione 87 (Libertà di Associazione);
- ® ILO Convenzione 98 (Diritto di Contrattazione Collettiva);
- ® ILO Convenzioni 100 e 111 (Parità di retribuzione a uguale lavoro, tra manodopera maschile e femminile; Discriminazione);
- ® ILO Convenzione 135 (Convenzione dei Rappresentanti dei Lavoratori);
- ® ILO Convenzione 138 e Raccomandazione 146 (Età Minima e Raccomandazione);
- ® ILO Convenzione 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro);
- ® ILO Convenzione 159 (Riabilitazione Professionale e Impiego delle Persone Disabili);
- ® ILO Convenzione 177 (Lavoro a casa)

La norma SA 8000 prevede inoltre la conformità a 9 requisiti, di cui si riporta di seguito un sunto estratto direttamente dallo Standard Internazionale SA8000:2014:

1. Lavoro infantile

Spinelli & Mannocchi non impiegati mai bambini o giovani lavoratori e promuove la formazione e la diffusione tra i propri clienti/fornitori/partner sull'importanza di combattere l'utilizzo del lavoro di bambini e/o di giovani lavoratori. Qualora in fase di prima valutazione o successivo monitoraggio dei propri fornitori o partners rilevasse l'utilizzo di lavoro infantile, l'azienda attuerà le necessarie azioni correttive.

A fronte della rilevazione di una tipologia di problematiche, è compito del RSI/SA8000 insieme con gli altri membri del SPT promuovere presso il fornitore un piano di miglioramento volto all'eliminazione delle problematiche.

Il non utilizzo di lavoro infantile è una delle condizioni basilari per il mantenimento di un rapporto contrattuale con i fornitori. A fronte della mancanza di un piano di miglioramento e della sua attuazione il fornitore viene escluso dalla lista dei fornitori qualificati.

Quale impegno diretto, sensibilizza la propria Azienda ed il personale tutto, affinché sia garantito il non utilizzo di bambini o giovani lavoratori per tutte le attività svolte, sia operative che amministrative. A tale scopo è stata redatta la procedura Pro-19, che fornisce indicazioni per le segnalazioni e il trattamento dei bambini trovati a lavorare.

2. Lavoro Forzato o Obbligato

Il personale impiegato presso Spinelli & Mannocchi non opera in condizioni di lavoro obbligato.

In particolare:

- non è mai richiesto di lasciare depositi di denaro al momento dell'assunzione;*
- non è mai richiesto di lasciare documenti di identità al momento dell'assunzione;*
- nessun dipendente o collaboratore opera sotto la minaccia di penali.*

In merito al lavoro straordinario e supplementare, è previsto che questo avvenga solo con l'assenso del lavoratore; nessuna ritorsione avviene nei confronti di chi non accetta di svolgere straordinari.

Nella pianificazione delle ferie viene lasciata la libertà di organizzazione, tenendo conto delle necessità aziendali e degli altri dipendenti. La stessa cosa avviene per i permessi. In ogni caso viene seguito quanto previsto dal contratto nazionale applicato e quanto concordato tra Direzione e Lavoratori.

3. Salute e sicurezza sul lavoro

Spinelli & Mannocchi ha attuato e mantiene attivo un sistema di gestione della sicurezza e salute del personale.

Il sistema per la sicurezza è certificato secondo lo standard UN ISO 45001:2018 da parte di Kiwa Cermet.

Il sistema per la sicurezza e la salute dei lavoratori prevede:

- la presenza di un responsabile nominato dalla direzione e di un rappresentante dei lavoratori*

- *la formazione continua relativamente ai rischi, alle misure di prevenzione e protezione nonché alle corrette prassi operative*
- *l'analisi del rischio e l'adozione di opportune misure di protezione*
- *il mantenimento di un ambiente di lavoro confortevole e pulito compresi i servizi igienici.*

Spinelli & Mannocchi ha intrapreso tutte le azioni necessarie in ottemperanza ai requisiti di salute e sicurezza, attraverso:

- *Predisposizione di idonei documenti valutazione rischi (DVR generico e specifici)*
- *Nomina delle figure della sicurezza obbligatorie per la gestione dei requisiti del SSLL*
- *Nomina del Comitato Salute e Sicurezza composto in maniera equilibrata da rappresentanti del management e lavoratori*
- *Procedura gestione emergenze*
- *Idonea attività di formazione e simulazione emergenze ed utilizzo DPI*
- *Idonea attività di sorveglianza sanitaria coordinata con la pianificazione dei cantieri*
- *Procedura gestione e monitoraggio gestione infortuni e near miss.*

In particolare, è compito della Direzione provvedere ad organizzare il servizio di protezione e prevenzione in conformità alla legislazione vigente applicabile.

4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Spinelli & Mannocchi rispetta il diritto di tutto il personale di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva. In particolare, i dipendenti sono tutti iscritti alla Cassa Edile, l'ente che si occupa di tutelare i diritti dei lavoratori in ambito edilizio e artigianale e che regola le contrattazioni rispetto a tutto ciò che può accadere agli iscritti sui luoghi di lavoro.

La stessa Cassa Edile si occupa di gestire direttamente anche le iscrizioni ai sindacati degli operai, mentre gli impiegati gestiscono personalmente in piena libertà l'iscrizione ai sindacati.

Spinelli & Mannocchi garantisce a tutto il personale la libertà di adesione ai sindacati ed appoggia eventuali riunioni, qualora ne venga fatta richiesta, a condizione che venga inoltrata in tempi adeguati e compatibili con la gestione delle normali attività lavorative. Nel corso di tali riunioni non partecipano rappresentanti della direzione a meno che il personale non ne faccia esplicita richiesta.

Spinelli & Mannocchi garantisce inoltre che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro.

5. Discriminazione

Spinelli & Mannocchi non ricorre o da sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

Spinelli & Mannocchi non interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

Spinelli & Mannocchi non consente comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

Spinelli & Mannocchi ha intrapreso tutte le azioni necessarie in ottemperanza ai requisiti per escludere il rischio di discriminazione, attraverso:

- *Procedura per la selezione e addestramento/formazione del personale*
- *Attività di coinvolgimento e consultazione nelle attività aziendali*
- *Presenza del RLS per la raccolta di segnalazioni e lamentele*
- *Procedura di gestione reclami lavoratori*
- *Monitoraggio delle risultanze raccolte ai fini dell'intervento immediato in caso di situazioni di criticità.*

6. Pratiche disciplinari

Spinelli & Mannocchi non utilizza né da sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

Le procedure disciplinari eventualmente impartite sono soltanto quelle contenute nel CCNL di riferimento.

7. Orario di lavoro

L'applicazione del CCNL garantisce il rispetto dei diritti del lavoratore relativa alla gestione dell'orario di lavoro, che prevede una durata massima settimanale del lavoro ordinario di 40 ore, suddiviso in 8 ore giornaliere, garantendo il diritto al riposo settimanale, che coincide solitamente con il sabato e la domenica, fatte salve esigenze specifiche per attività particolari

Gli orari stabiliti sono comunque da considerarsi indicativi, soprattutto per i cantieri che, per esigenze lavorative, possono subire delle variazioni che sono di volta in volta comunicate e condivise con i lavoratori.

I contratti di lavoro a tempo parziale sono stipulati per iscritto e riportano, in particolare, l'orario di lavoro e la sua distribuzione, nonché le altre eventuali condizioni concordate.

Spinelli & Mannocchi non richiede normalmente l'effettuazione di lavoro straordinario, ma se in circostanze aziendali eccezionali e per brevi periodi, si dovrà ricorrere a lavoro straordinario (superiore alle 40 ore settimanali), questo è contenuto nei limiti massimi di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali, con un limite massimo complessivo di 250 ore annuali per ciascun lavoratore e sarà retribuito e gestito come previsto dal contratto di lavoro collettivo.

8. Retribuzione

Spinelli & Mannocchi non stipula accordi di lavoro nero e programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale.

Spinelli & Mannocchi garantisce, per i propri dipendenti, una regolare retribuzione, così come le trattenute, in piena conformità al contratto collettivo nazionale, tramite il quale è pertanto garantito anche il rispetto del LIVING WAGE basato su dati ISTAT.

Gli stipendi sono corrisposti mensilmente a tutti i dipendenti; nella busta paga sono riportate in modo chiaro e dettagliato tutte le informazioni utili per i lavoratori come gli importi base, i riferimenti, le trattenute e le competenze.

9. Sistema di Gestione

Politiche, Procedure e RegISTRAZIONI

Spinelli & Mannocchi ha sviluppato politiche e procedure per applicare lo Standard SA8000 e garantisce che i suoi requisiti siano compresi ed applicati a tutti i livelli. Le modalità adottate devono includono:

- a) una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità di tutte le parti;
- b) adeguata 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 aziendale;
- d) un monitoraggio continuo delle attività e dei risultati, per dimostrare l'efficacia dei sistemi applicati.

Direzione

La Direzione aziendale è direttamente e fortemente impegnata nell'assicurare il rispetto dei requisiti dello Standard Internazionale SA8000:2014. A tale scopo 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.

Rappresentante dei Lavoratori SA8000, coinvolgimento interno e comunicazione

È fondamentale ed indispensabile riconoscere nella partecipazione e condivisione con i lavoratori i requisiti della responsabilità sociale ed assicurare quindi a tutti i lavoratori il diritto di rappresentanza nei confronti della direzione sui requisiti legati alla SA8000.

Spinelli & Mannocchi deve dimostrare che il personale ha capito realmente i requisiti di SA8000 e deve trasmettere con regolarità informazioni sui requisiti di SA8000 attraverso comunicazioni periodiche.

A tale scopo Spinelli & Mannocchi ha stabilito una procedura scritta per i reclami, garantendo che sia confidenziale, imparziale, non ritorsiva e accessibile e disponibile al personale e alle parti interessate, affinché essi possano fare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard SA8000.

La procedura prevede le modalità per indagare, gestire e comunicare i risultati dei reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o le non conformità allo Standard o alle relative politiche e procedure adottate. Tali risultati devono essere resi pienamente disponibili al personale e, su richiesta, alle parti interessate.

Spinelli & Mannocchi non applica azioni disciplinari, non licenzia o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità a SA8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.

Social Performane Team (SPT), analisi dei rischi e monitoraggio

Spinelli & Mannocchi ha costituito all'interno dell'organizzazione in ottemperanza alle disposizioni del punto 9.2.1 dello Standard, un Team per il monitoraggio interno sulla corretta applicazione dei principi normativi adottati. Il SPT è costituito da una equa rappresentanza del management aziendale e dei lavoratori (RLSA8000+Rappresentante della Direzione).

È compito del Social Performance Team:

- condurre periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi sociali per identificare aree di reale o potenziale non conformità allo Standard
- suggerire alla Direzione le azioni per affrontare i rischi individuati (azioni preventive)
- monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo l'applicazione dello Standard e l'efficacia delle azioni preventive eventualmente implementate
- supportare lo staff individuato per gli audit interni periodici
- predisporre rapporti sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA8000 per la Direzione

- organizzare incontri periodici per riesaminare il percorso fatto ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.

Spinelli & Mannocchi ha definito politiche e procedure per la tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive, attribuendo adeguate risorse. Il SPT deve garantire che queste azioni siano realmente applicate.

Il SPT deve mantenere le registrazioni che comprendano la sequenza temporale e l'elenco, come minimo, delle non conformità relative a SA8000, delle loro cause, delle azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti.

CONTROLLO DEI FORNITORI/SUBAPPALTATORI E PARTNERS

Spinelli & Mannocchi ha applicato la necessaria diligenza (due diligence) per verificare la conformità allo Standard SA8000 dei propri fornitori/subappaltatori, sub-fornitori e partners.

Lo stesso approccio viene applicato quando si selezionano nuovi fornitori/subappaltatori.

Le attività minime che l'organizzazione deve intraprendere per soddisfare tale requisito e di cui deve essere tenuta registrazione, comprendono:

a) comunicare efficacemente i requisiti dello Standard alla direzione dei fornitori/subappaltatori, sub-fornitori e partners;

b) valutare i rischi significativi di non conformità da parte dei fornitori/subappaltatori, sub-fornitori e partners;

c) fare sforzi ragionevoli per garantire che questi rischi significativi siano affrontati adeguatamente dai fornitori/subappaltatori, sub-fornitori e partners e dall'organizzazione stessa, ove e quando appropriato, definendo le priorità in base alle proprie possibilità e risorse per influenzare tali soggetti;

d) stabilire attività di monitoraggio e tenere traccia delle performance dei fornitori/subappaltatori, sub-fornitori e partners per garantire che i rischi vengano affrontati efficacemente.

Per le finalità di cui sopra, *Spinelli & Mannocchi* ha predisposto un sistema di comunicazione e condivisione dei requisiti SA8000 alle parti interessate di cui sopra, che si concretizza nel presente opuscolo informativo che viene inviato tramite i riferimenti di contatto riportati in calce allo stesso presente documento.

GESTIONE DEI RECLAMI E ADOZIONE AZIONI CORRETTIVE

Spinelli & Mannocchi rende disponibile a tutto il personale una procedura per segnalare in modo confidenziale le non conformità allo Standard, alla direzione aziendale e ai rappresentanti dei lavoratori. L'azienda indaga, gestisce e risponde alle problematiche mosse dai dipendenti e dalle altre parti interessate, riguardo a non conformità, rispetto della politica aziendale e/o dei 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.

È possibile comunicare con **Spinelli & Mannocchi** attraverso i seguenti canali:

- contatto diretto con la Direzione
- dialogo e segnalazioni da parte dei lavoratori al Rappresentante Lavoratori Sicurezza/SA8000 e/o al Responsabile SA8000 (SPT)
- modulistica da compilare anche in forma anonima con deposito presso apposito box localizzato presso la sede
- email indirizzata all'indirizzo dell'Ente Certificatore SiCert i cui dati sono riportati all'interno della procedura Pro-17.

Le parti interessate esterne alla struttura vengono informate con idonee comunicazioni (mail, sito internet o altro) 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 di Gestione Aziendale.

Per i dettagli circa la gestione delle segnalazioni e reclami, si rimanda alla Procedura Pro-17, condivisa con le parti interessate come parte integrante della presente Informativa.

