INFORMATIVA AI LAVORATORI

SOMMARIO

1 PERCHÈ L'IMPLEMENTAZIONE DELLA NORMA SA8000:2014 1
2 LA NORMA SA8000 1
3 COME EFFETTUARE I RECLAMI 3
4 DOCUMENTI A DISPOSIZIONE DEI LAVORATORI 4
5 SPT – SOCIAL PERFORMANCE TEAM 5
6 L'APPLICAZIONE DELLA NORMA 5
7 Elementi di miglioramento 6

1 PERCHÈ L'IMPLEMENTAZIONE DELLA NORMA SA8000:2014

La scelta di ***SYNERGIE Italia SpA*** nasce dall'esigenza di migliorare l'Azienda dal punto di vista della gestione delle risorse umane che l'Azienda 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 ***SYNERGIE Italia SpA*** uno strumento prioritario per garantire benessere al proprio interno e per operare in qualità verso l'esterno.

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

L'Azienda, 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.

2 LA NORMA SA8000

La Norma SA 8000 (Social Accountability) nasce per fronteggiare alcuni casi di sfruttamento dei lavoratori, con particolare attenzione ai paesi dove i diritti dei lavoratori non sono riconosciuti o applicati. Le prime

Il seguente documento non può essere riprodotto o portato a conoscenza di terzi senza l'autorizzazione scritta della SYNERGIE ITALIA S.P.A.

applicazioni della norma che resta, ad oggi, ad adesione volontaria, sono registrate intorno al 1998, mentre dal punto di vista geografico, lo standard nasce in America, ma vede la sua massima diffusione in Europa, soprattutto a partire dal 2000.

Lo scopo dell'applicazione della norma SA 8000 è 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 tranquillità.

E' uno standard in otto punti che riguardano nell'ordine:

- 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.
- 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 SA 8000 o utilizzare la procedura di reclamo.
- la **salute e sicurezza sul luogo di 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 (RSPP).
- 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 SA 8000 o utilizzare la procedura di reclamo.
- 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,

Il seguente documento non può essere riprodotto o portato a conoscenza di terzi senza l'autorizzazione scritta della SYNERGIE ITALIA S.P.A.

sesso, orientamento sessuale, ed ogni altra caratteristica. Il lavoratore che riscontri 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.

- 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.
- 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.
- 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**.

È stato costituito un Social Performance Team (SPT), per l'applicazione di tutti gli elementi SA8000, i cui nomi sono affissi sui luoghi di lavoro.

3 COME EFFETTUARE I RECLAMI

Ogni qualvolta i lavoratori, singoli o organizzati, ritengano che vi sia un problema o che uno o più punti della Norma SA 8000 non siano applicati o siano applicati in modo non corretto dall'Azienda, possono far ricorso alla procedura di reclamo che viene attivata dal lavoratore compilando l'apposito modulo "Suggerimenti/Reclamo" **(** anche in forma anonima), e depositandolo nella cassetta

Il seguente documento non può essere riprodotto o portato a conoscenza di terzi senza l'autorizzazione scritta della SYNERGIE ITALIA S.P.A.

“Suggerimenti/Reclamo” disponibile presso la sede aziendale di Torino e tutte le unità operative sul territorio.

Il personale può inviare tramite posta il suddetto modulo alla Sede di Torino, all’attenzione del Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000, oppure scrivere alla mail reclamo@synergie-italia.it, in alternativa scrivendo a uno, ad alcuni o a tutti i membri del Social Performance Team; in ogni caso il suggerimento/reclamo sarà valutato dal SPT.

Ogni collaboratore è invitato a fornire suggerimenti o reclami sui punti suddetti, al fine di consentire alla Direzione aziendale di attuare azioni di miglioramento.

Ai rilievi ed alle contestazioni mosse dai lavoratori l'Azienda ha l'obbligo di rispondere e se l'Azienda non dovesse rispondere, i lavoratori possono far ricorso diretto all'Ente di Certificazione CISE (Organismo di Certificazione scelto per la certificazione del Sistema di Responsabilità Sociale) all’indirizzo cise@lavoroetico.org o al fax n° 0543/38219 e al SAI (Social Accountability International con sede a New York che è l’ente che ha emanato la norma SA 8000) all’indirizzo saas@saasaccreditation.org

Per il trattamento e la gestione del suggerimento/reclamo esposto vedere la procedura “Gestione Reclamo”.

4 DOCUMENTI A DISPOSIZIONE DEI LAVORATORI

I materiali attinenti l'applicazione dello Standard SA 8000 sono pubblici e disponibili sia in forma cartacea che in forma elettronica nella rete aziendale.

Per ragioni pratiche e di ordine essi sono custoditi presso la Direzione ed il Social Performance Team.

Per prenderne visione o ottenerne copia, basta farne richiesta ad uno dei soggetti sopraelencati. In particolare, ma senza voler escludere altri documenti, sono di interesse dei lavoratori:

1. il materiale per la formazione sulla SA 8000
2. la Norma SA 8000:2014
3. Convenzioni e Raccomandazioni ILO (International Labour Organization)
4. la Politica per la Responsabilità Sociale SA 8000
5. la procedura di reclamo
6. moduli per il reclamo
7. riferimenti per contattare l'Ente di Certificazione
8. i verbali di nomina del STP (Social Performance Team)
9. Verbali di Assemblea il cui oggetto all'OdG siano argomenti relativi alla SA 8000

Il seguente documento non può essere riprodotto o portato a conoscenza di terzi senza l’autorizzazione scritta della SYNERGIE ITALIA S.P.A.

5 SPT – SOCIAL PERFORMANCE TEAM

Costituito da:

- Roberto Galla (referente del sistema SA8000- RSA);
- RLS: Concetta Claudia Ragusa, Valentina Rallo, Fabio Ligabue, Brunella Fregolent, Aurora Sussolano (rappresentanti dei lavoratori di struttura per la SA8000);
- Ivan Ciampi (rappresentante management aziendale per la SA8000)
- Rappresentante dei lavoratori somministrati per la SA8000: in attesa di indicazioni da parte di OOSS

6 L'APPLICAZIONE DELLA NORMA

COSA COMPORTA PER LA DIREZIONE

La Direzione, oltre alla normativa in materia di lavoro che già normalmente applica, presterà maggiore attenzione ai lavoratori, ai loro reclami ed alle loro proposte, allo scopo di migliorare progressivamente l'ambiente di lavoro, uffici e aree produttive.

Nell'ottica del miglioramento continuo, l'Azienda si impegna ad operare in maniera da ricercare condizioni sempre migliori per i lavoratori, allo scopo di consentire loro di operare in sicurezza e in un ambiente di lavoro garantito e con un livello di conflittualità il più basso possibile.

La Direzione si impegna, inoltre, a farsi carico di rispondere a tutte le questioni e problemi che solleveranno i lavoratori.

COSA COMPORTA PER IL LAVORATORE

Il lavoratore assisterà ad un miglioramento delle condizioni di lavoro, in particolare per quanto riguarda l'attenzione che l'Azienda presterà alle sue esigenze ed ai problemi che solleverà.

Ai lavoratori è richiesta la massima collaborazione e coinvolgimento in questo processo di miglioramento nel segnalare cosa non funziona o potrebbe funzionare meglio e nel fornire indicazioni all'Azienda sulle iniziative da intraprendere, sulle misure adottabili, senza timori di alcun genere. Più i lavoratori riusciranno a fornire indicazioni precise, più l'Azienda sarà in grado di rispondere alle richieste ed ottemperare in maniera opportuna.

Il seguente documento non può essere riprodotto o portato a conoscenza di terzi senza l'autorizzazione scritta della SYNERGIE ITALIA S.P.A.

7 Elementi di miglioramento

Documenti utili ed attività che possono migliorare la conoscenza e la consapevolezza dei principi della norma SA8000 sono disponibili nell'utilità "SA8000" nella parte free dell'Home page del sito istituzionale www.synergie-italia.it , inoltre le attività attuate da Synergie Italia, sono presenti sui canali aziendali social: Facebook, Twitter e Instagram.

Il seguente documento non può essere riprodotto o portato a conoscenza di terzi senza l'autorizzazione scritta della SYNERGIE ITALIA S.P.A.