

	SA 8000:2014	Rev. 00
	POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	

POLITICA - SA 8000:2014

Il Consorzio C.A.I.E.C. Soc. Coop. riconosce ai valori etici di rispetto dei diritti dell'uomo un ruolo centrale nella strategia aziendale

Rev.	Data	Oggetto	Redatto da	Approvato da
00	02/05/2017	Prima emissione	SPT <i>[Signature]</i>	PRE <i>[Signature]</i>

	SA 8000:2014	Rev. 00
	POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	

Sommario

PREMESSA	2
PRINCIPI DELLA SA8000:2014	2
DEFINIZIONI	3
POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE	4
SOCI, CONSORZIATE E FORNITORI	5
MECCANISMI DI ATTUAZIONE ED AZIONI RISOLUTIVE	5

PREMESSA

Le attese della società civile e delle comunità locali si sono evolute considerevolmente negli ultimi anni: è aumentato l'interesse nei confronti delle imprese che manifestano un comportamento etico ed è cresciuta la capacità di riconoscere, dietro il prodotto e il servizio, il processo che l'ha generato.

Consorzio CAIEC si è quindi attivato per intraprendere uno "stile gestionale" socialmente responsabile, orientato al coinvolgimento degli stakeholder (soggetti che entrano in contatto con il Consorzio: in particolare fornitori, subappaltatori, clienti, consorziati, lavoratori, comunità locali, pubblica amministrazione).

Consorzio CAIEC ha quindi attuato scelte di politica aziendale finalizzate al garantire il rispetto degli standard fissati dalla norma sulla responsabilità sociale d'impresa tenendo conto che ha già implementato un sistema integrato qualità, sicurezza.

Il presente codice, redatto e divulgato per definire comportamenti a tutti i livelli connessi ad un'efficace politica aziendale di responsabilità sociale, specifica i requisiti dello standard in modo da permettere al Consorzio di:

- sviluppare, mantenere e rafforzare le politiche e le procedure in modo da gestire quei problemi che può controllare o influenzare;
- dimostrare alle parti interessate che le politiche, le procedure e le pratiche sono conformi ai requisiti di questo standard.

PRINCIPI DELLA SA8000:2014

Nel 1997 il SAI, ha messo a punto un modello, denominato SA 8000, che definisce i requisiti di minima e il processo per la verifica della responsabilità sociale d'impresa nei confronti dei lavoratori basandosi sulle convenzioni dell'ILO, International Labour Organization (Organizzazione Internazionale per la Tutela dei Diritti dei Lavoratori), la Dichiarazione dei Diritti dell'Uomo, la Convenzione ONU sui Diritti del Bambino, la Convenzione ONU per eliminare qualsiasi forma di discriminazione contro le donne.

Tale modello SA8000 elenca i requisiti per un comportamento socialmente corretto.

Il modello SA8000:2014 elenca i requisiti per un comportamento socialmente corretto delle Organizzazioni verso i lavoratori, in particolare per quanto riguarda:

- il lavoro minorile e infantile,
- il lavoro obbligato,
- le condizioni per la salute e la sicurezza,
- la libertà d'associazione,
- la discriminazione,
- le pratiche disciplinari,
- la retribuzione e l'orario di lavoro.

  Consorzio C.A.I.E.C. Soc. Coop.	SA 8000:2014	Rev. 00
	POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	

CAIEC ha ritenuto corretto conformarsi a questi standard, non solo per testimoniare in modo concreto il dovere di rispettare i diritti umani dei lavoratori in ogni tipo di processo e organizzazione, ma anche per farsene promotore con i propri partner.

L'obiettivo ultimo di questo lavoro è infatti di stimolare un processo a catena di adeguamento agli standard da parte delle consorziate, fornitori e sub appaltatori, influenzandone il comportamento e accrescendone la qualità etico sociale. L'adozione dello standard SA 8000 porta a privilegiare le imprese che dimostrano, oltre alle competenze tecniche e gestionali, la propria sensibilità alle problematiche sociali, senza generare oneri aggiuntivi al cliente.

DEFINIZIONI

- ✓ Azienda: complesso di qualsiasi organizzazione o organismo economico responsabile dell'attuazione dei requisiti dello standard SA8000, incluso tutto il personale impiegato dall'azienda;
- ✓ Fornitore/subappaltatore: un'entità aziendale che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi parte integrante della, e utilizzati in/per la, produzione dei beni dell'azienda e/o dei servizi;
- ✓ Personale: tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipi di contratto da un'azienda, inclusi l'alta direzione, dirigenti, manager, responsabili e lavoratori;
- ✓ Lavoratore: tutto il personale senza responsabilità di gestione;
- ✓ Lavoratore a domicilio: una persona che svolge, per conto di un'azienda, sotto contratto diretto o indiretto, al di fuori dello stabilimento dell'azienda, dietro remunerazione, un lavoro il cui risultato sia un prodotto o un servizio come specificato dal datore di lavoro, indipendentemente da chi fornisce le attrezzature, i materiali o altri elementi utilizzati;
- ✓ Manager: colui che è incaricato di gestire e controllare l'azienda ed opera in nome e per conto della stessa;
- ✓ Parte interessata: individuo o gruppo interessato a, o che influisce su, l'azione sociale dell'azienda;
- ✓ Bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta. Se, comunque, la legge locale sull'età minima stabilisce 14 anni di età in accordo con le eccezioni previste per i Paesi in via di sviluppo che aderiscono alla Convenzione ILO 138, si applica l'età più bassa. Per la legislazione italiana, avendo l'obbligo scolastico a 16 anni, il bambino è il minore con età inferiore a 16;
- ✓ Giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni;
- ✓ Lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146;
- ✓ Lavoro forzato e obbligato: ogni lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale (punizione o ritorsione) e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente o per il quale detto lavoro o servizio sia richiesto come forma di pagamento di un debito;
- ✓ Azione di rimedio: azione attuata per porre rimedio ad una difformità;
- ✓ Azione correttiva: azione attuata per prevenire la ricorrenza di una difformità;
- ✓ Recupero di bambini: tutti i supporti e le azioni necessarie ad assicurare la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati soggetti a lavoro minorile, così come definito sopra, e che ne sono stati dispensati;
- ✓ Discriminazione: ogni forma di Distinzione, Esclusione, Preferenza, fondata su razza, nazione, religioni, orientamento politico e sindacale, età, che annullino o compromettano l'uguaglianza delle possibilità e trattamento degli individui nell'ambito della professione o impiego.

  Consorzio C.A.I.E.C. Soc. Coop.	SA 8000:2014	Rev. 00
	POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	

POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

In particolare CAIEC è conscia del proprio ruolo sociale, in quanto multinazionale del lavoro, chiamata a configurarsi come un interlocutore primario per le Istituzioni e a partecipare attivamente alla definizione di una miglior regolamentazione per lo sviluppo del mercato e delle Comunità Locali.

Coerentemente con questa visione, si è dotata di un Codice Etico, che esprime l'insieme dei valori e dei principi che l'Azienda ha deciso di adottare nello svolgimento della propria attività e nel rapporto con tutti i propri interlocutori, e ha deciso di dare ulteriore concretezza agli impegni assunti, adottando un sistema di gestione SA8000:2014 con esso coerente, che rafforzi i valori fondanti di responsabilità sociale nell'approccio al mercato del lavoro e alla società civile in cui opera.

Il sistema di gestione SA8000:2014, di cui questa Politica è espressione, rappresenta per CAIEC il quadro generale operativo in virtù del quale l'organizzazione è in grado di assicurare una completa conformità delle proprie prestazioni in ambito di Responsabilità Sociale con riferimento ai requisiti dello Standard.

La Direzione di CAIEC dichiara quindi il proprio impegno a rendere effettivo ed operante il Sistema di Gestione SA8000:2014 e di migliorarne continuamente l'efficacia.

A tal fine la Direzione dell'Azienda si impegna ad aderire e a conformare le proprie politiche e procedure:

- a tutti i requisiti della norma di riferimento SA8000:2014;
- alle norme e convenzioni Internazionali e alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) di riferimento richiamate dallo Standard;
- alle Leggi nazionali applicabili, alle normative di settore, alle condizioni contrattuali e a ogni altro requisito volontariamente sottoscritto e adottato.

Gli impegni specifici di rispetto dei requisiti SA8000:2014 sono in sintesi:

- non favorire, impiegare o sostenere l'utilizzo del lavoro infantile;
- non favorire, impiegare o sostenere il lavoro forzato;
- garantire luoghi di lavoro adeguati, sicuri e salubri e attuare misure per prevenire incidenti, infortuni, malattie professionali;
- rispettare il diritto dei lavoratori ad aderire alle Organizzazioni Sindacali;
- non effettuare né sostenere alcun tipo di discriminazione nei confronti del personale in base ad alcuna condizione;
- non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari o abusi verbali contrari al rispetto della dignità delle persone;
- adeguarsi e rispettare l'orario di lavoro previsto dalla legge, dagli accordi nazionali e locali e dai contratti collettivi nazionali applicati;
- retribuire i dipendenti nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di appartenenza;
- attuare un processo di qualifica e monitoraggio nei confronti dei Fornitori che tenga in considerazione, per quanto rientrante nelle possibilità dell'Azienda, anche la conformità ai requisiti di SA8000:2014;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione sullo standard SA8000:2014.

La Direzione si impegna altresì:

- ad assegnare adeguate risorse all'attuazione e al miglioramento del Sistema di gestione SA8000:2014;
- a diffondere la Politica di Responsabilità Sociale ai diversi portatori di interesse, attraverso opportuni canali di comunicazione ed attività informative;
- a coinvolgere le parti interessate;
- a non attuare alcuna forma di ritorsione nel caso in cui fossero segnalate azioni o comportamenti dell'Azienda non conformi alla norma SA8000:2014.

L'Azienda definisce e mantiene un piano di comunicazione interna ed esterna per fornire un'adeguata e sistematica informazione sui risultati della gestione del proprio Sistema di Responsabilità Sociale.

  Consorzio C.A.I.E.C. Soc. Coop.	SA 8000:2014	Rev. 00
	POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	

La Direzione, inoltre, verifica periodicamente l'efficacia della Politica e del Sistema di Gestione della SA8000:2014® attraverso il Riesame del Sistema, in occasione del quale vengono valutate tutte le opportunità di miglioramento delle performance aziendali e stabiliti obiettivi di miglioramento.

SOCI, CONSORZiate E FORNITORI

CAIEC conduce le proprie attività con integrità, correttezza e professionalità, perseguendo i suoi obiettivi e cercando di realizzare la propria missione, con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti, operando nel rispetto dei principi sui quali si basa il modello della norma SA 8000.

Attraverso il Codice Etico SA 8000, CAIEC stabilisce i requisiti minimi cui l'organizzazione deve essere conforme, nonché i principi e i criteri cui le consorziate, i fornitori ed i subappaltatori dovranno ispirare la propria gestione, in quanto per il Consorzio CAIEC il rispetto dello Standard SA8000 sarà condizione preferenziale per mantenere e rafforzare i rapporti con i soggetti in causa.

Il Consorzio CAIEC includerà inoltre nei propri criteri di valutazione il rispetto di tutti i requisiti della norma SA8000, quale discriminante per la scelta dei nuovi partner.

Il Consorzio s'impegna quindi ad estendere la conoscenza dei requisiti dello standard e l'adesione allo stesso progetto alle consorziate, fornitori e subappaltatori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura e consapevolezza sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti tutti gli sforzi in merito.

Il Consorzio agirà pertanto nei confronti delle consorziate, dei propri fornitori e subappaltatori in modo progressivo, al fine di ottenere, dagli stessi, il rispetto di tutti i requisiti della norma e l'adesione al programma SA8000.

Tali principi potranno essere oggetto di verifica negli audit di II parte effettuati dal Consorzio sui soci assegnatari di appalti.

MECCANISMI DI ATTUAZIONE ED AZIONI RISOLUTIVE

Con riferimento alle notizie di possibile violazione delle norme contenute nel Codice etico, ciascuno dovrà rivolgersi al Rappresentante della Direzione e qualora ciò non fosse possibile, per motivi di opportunità, al Rappresentante del Personale per la Responsabilità Sociale.

Il Consorzio CAIEC garantisce che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato le violazioni del Codice etico, e a seguito della segnalazione si faranno tempestivamente seguire opportune verifiche e adeguate misure risolutive.

La violazione dei principi fissati nel presente codice compromette il rapporto fiduciario tra il consorzio e i propri amministratori, dipendenti, collaboratori a vario titolo, fornitori e sarà perseguita dall'azienda con tempestività attraverso provvedimenti adeguati.

Il Consorzio CAIEC a tutela della propria immagine e a difesa delle proprie risorse, eviterà di intrattenere rapporti con soggetti che non operino nel rispetto della normativa vigente e secondo i valori e principi previsti dal Codice Etico.

Il Rappresentante della Direzione ha il compito di verificare ogni notizia di violazione del Codice Etico; ha altresì facoltà di prendere visione dei documenti e consultare dati e suggerisce eventuali aggiornamenti del Codice Etico, anche sulla base delle segnalazioni ricevute.