



OPUSCOLO SA 8000 rev. 0



# Opuscolo SA 8000



Opuscolo SA 8000 R0del 07.11.2023

## OPUSCOLO SA 8000 rev. 0

# Scopo

Il presente documento ha lo scopo di



- Spiegare cosa vuol dire SA 8000 e responsabilità sociale
- Motivare l'introduzione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale
- Fornire le LINEE GUIDA ETICHE aziendali
- Coinvolgere il personale nell'applicazione dei principi e nel miglioramento del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale

OPUSCOLO SA 8000 rev. 0

# Cosa è la norma SA 8000



La diffusione di codici di condotta Etica, sia pure di struttura e contenuto assai diversi tra loro, si è andata ad accrescere nel corso degli anni. In particolare negli USA la redazione dei Codici Etici ha avuto una diffusione straordinaria, tanto che circa l'85% delle principali imprese del Paese ha adottato tale strumento.

In Italia tali Codici sono ancora con una diffusione limitata. Alcuni esempi ci vengono forniti dal Codice di Comit, Coop. Adriatica (grande distribuzione), ENI, FIAT e di Glaxo Wellcome (farmaceutica).

Lo standard certificativo SA 8000 (emesso nel 1997 ed aggiornato nel 2014), superando l'eterogeneità dei codici di condotta etica, ha rappresentato il primo schema di riferimento riconosciuto in ambito internazionale ed avente valore certificativo dei valori di eticità sostenuti da un'organizzazione.

OPUSCOLO SA 8000 rev. 0

# Cosa è la norma SA 8000

La decisione di applicare lo standard internazionale SA 8000 e l'intenzione di ottenere la sua certificazione (cioè l'attestazione di conformità alla norma) da un organismo indipendente esplicita la volontà dell'azienda di conformare i propri principi ispiratori e di funzionamento organizzativo, nonché i propri processi decisionali e comportamenti associativi alla consapevolezza che non c'è antitesi tra lo sviluppo dell'azienda e la responsabilità sociale, al contrario la loro coniugazione può dare risultati molto positivi.



SA 8000 sintetizza e rappresenta lo schema all'interno del quale sono contenuti gli ideali e i convincimenti che sono giudicati intrinsecamente importanti da ECOFOR SERVICE / ESAFOR / VALDERA ACQUE e che fungono da riferimento per le decisioni ed i comportamenti ai quali tutto lo staff deve attenersi per tradurre in atto le politiche etiche sostenute dall'azienda.

OPUSCOLO SA 8000 rev. 0

# Cosa è la norma SA 8000

ECOFOR SERVICE / ESAFOR / VALDERA ACQUE attraverso questo percorso si vuole distinguere come azienda socialmente responsabile nella maniera in cui il suo comportamento è volto al soddisfacimento delle legittime attese - economiche e non economiche - di tutte le parti interessate coinvolte attraverso un dialogo costruttivo e un rapporto di reciproca fiducia con tutti i propri interlocutori interni ed esterni.



La responsabilità sociale a cui ECOFOR SERVICE / ESAFOR / VALDERA ACQUE guarda si può concretizzare nell'attenzione al rispetto dei diritti umani nei processi di erogazione dei servizi dentro e fuori l'azienda.

Per diritti umani si intendono in primo luogo quelli tutelati dalle normative ILO e quelli presenti nella Dichiarazione Internazionale dei Diritti Umani, quali la non discriminazione, la libertà d'associazione, il diritto alla nutrizione e all'educazione, il controllo diretto e la sensibilizzazione dei fornitori sui valori etici.



In questa cornice ECOFOR SERVICE / ESAFOR / VALDERA ACQUE considera il personale come un suo capitale fondamentale; a tal fine dimostra consapevolezza dei problemi loro collegati e profondo impegno e volontà per risolverli, non solo

## OPUSCOLO SA 8000 rev. 0

nell'interesse dello staff, ma anche dell'azienda stessa.

# Cosa è la norma SA 8000

Alcuni obiettivi facilitati dall'applicazione dello standard SA 8000:

- instaurare un clima di mutuo affiatamento dal punto di vista organizzativo,
- mantenere relazioni ottimali tra personale e azienda, favorire un modello partecipativo e di dialogo con il personale, effettuare analisi di clima;
- applicare a tutti i livelli del personale criteri di pari opportunità (assunzione, formazione, sviluppo, promozione, ecc.);
- evitare forme di discriminazione e di emarginazione e favorire pari opportunità a tutto il personale.



- Oltre questo SA 8000 è un mezzo efficace a disposizione delle organizzazioni per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto proprio, perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali

## OPUSCOLO SA 8000 rev. 0

verso i diversi gruppi di parti interessate, dei propri dirigenti, del personale ed anche dei fornitori.

# Cosa è la norma SA 8000

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è il principale strumento di implementazione dell'etica all'interno dell'organizzazione, un mezzo che garantisce la gestione equa ed efficace dei servizi e delle relazioni umane, che sostiene la reputazione dell'azienda, in modo da creare fiducia verso l'esterno.



SA 8000 prescrive la conformità ai seguenti requisiti :

- lavoro minorile
  - lavoro obbligato
  - salute e sicurezza sul lavoro
  - libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
  - discriminazione
- procedure disciplinari
  - orario di lavoro
  - criteri retributivi

Di seguito si riportano le LINEE GUIDA ETICHE aziendali.

OPUSCOLO SA 8000 rev. 0

# Lavoro minorile



## CHE COSA CHIEDE LA NORMA

L'azienda non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile

L'azienda deve stabilire e divulgare procedure per azioni di rimedio a favore di bambini per i quali si riscontra una situazione di



lavoro infantile, e deve fornire un adeguato sostegno per garantire a tali bambini la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista dalla suddetta definizione di bambino;

L'azienda deve stabilire e divulgare procedure per la promozione dell'educazione dei bambini.

L'azienda non deve esporre bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

OPUSCOLO SA 8000 rev. 0

# Lavoro minorile



CHE COSA FA O INTENDE FARE  
L'AZIENDA

ECOFOR SERVICE / ESAFOR /  
VALDERA ACQUE si impegnano a  
non utilizzare né favorire il lavoro  
infantile.

Si impegna inoltre a non utilizzare  
adolescenti in lavori pericolosi.

L'azienda, nel pieno rispetto della legislazione italiana  
in materia di tutela dei minori, ritiene requisito  
indispensabile per l'inizio di un rapporto di lavoro, la  
maggiore età. Inoltre controlla i propri fornitori,  
affinché operino in conformità al requisito della  
norma, pena l'esclusione dall'albo dei fornitori.

Al momento dell'assunzione deve essere verificata  
l'età visionando il documento di identità.

Tale procedura consente di non  
assumere un soggetto che rientra  
nella definizione di giovane  
lavoratore; al minorenni può essere  
assicurato un contratto di  
apprendistato.



L'azienda si impegna a non esporre i giovani  
lavoratori a situazioni che siano, fuori o dentro il luogo  
di lavoro, pericolose o nocive per la salute, e a

## **OPUSCOLO SA 8000 rev. 0**

garantire loro mansioni e orari di lavoro consoni al grado di maturazione psicofisica e compatibili con le esigenze formative.

Oltre a ciò, qualora si venga in contatto con situazioni di svantaggio riguardanti bambini e minori in genere, ECOFOR SERVICE / ESAFOR / VALDERA ACQUE si impegna a valutare i singoli casi al fine di individuare, anche in sinergia con altri enti, governativi e non, deputati alla tutela dei minori, eventuali azioni di recupero volte a garantire al soggetto possibili forme di sostegno, con particolare riferimento ai seguenti punti:

- orientamento del giovane (scolastico e professionale);
- completamento del corso di studi da parte del minore;
- sostegno alla famiglia, attraverso il supporto nella ricerca di occupazione per i familiari maggiorenni.

## OPUSCOLO SA 8000 rev. 0

# Lavoro obbligato



### CHE COSA CHIEDE LA NORMA

L'azienda non deve ricorrere, né sostenere, l'utilizzo del lavoro obbligato e non deve essere richiesto al personale di lasciare "depositi" in denaro o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda.

### CHE COSA FA O INTENDE FARE L'AZIENDA

L'azienda non usufruisce di lavoro forzato, non richiede al personale il deposito di somme o documenti di identità all'inizio dell'impiego, né impedisce in altro modo il recesso dal contratto di lavoro.



Per quanto concerne la disciplina del recesso dal rapporto di lavoro si rinvia a quanto previsto nei rispettivi CCNL, per modalità e tempi di preavviso.

OPUSCOLO SA 8000 rev. 0

# Salute e sicurezza



## CHE COSA CHIEDE LA NORMA

L'azienda deve garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre e deve adottare le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro.

L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione che sia responsabile della salute e della sicurezza di tutto il personale.

L'azienda deve assicurare che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato.



L'azienda deve stabilire sistemi per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale.

L'azienda deve garantire, per l'utilizzo di tutto il personale, bagni puliti, accesso ad acqua potabile.

OPUSCOLO SA 8000 rev. 0

# Salute e sicurezza

## CHE COSA FA O INTENDE FARE L'AZIENDA

L'azienda mette a disposizione un ambiente di lavoro salubre e sicuro, intraprendendo le iniziative necessarie per prevenire gli incidenti e le malattie, minimizzando le cause dei rischi che possono sorgere nell'ambiente di lavoro.



A tal fine si è provveduto all'esecuzione di un'analisi dei rischi e ad una valutazione degli stessi, con periodici aggiornamenti

e verifiche.

L'applicazione di quanto descritto è stata affidata al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Si è provveduto e si provvede periodicamente all'addestramento del personale in materia di sicurezza, in modo particolare per il nuovo personale assunto.



L'azienda fornisce inoltre servizi igienici puliti e acqua potabile.

In particolare, da anni infine ECOFOR SERVICE / ESAFOR ha conseguito come ulteriore strumento di tutela la certificazione del proprio sistema di gestione salute e sicurezza secondo lo standard ISO 45001:2018.

OPUSCOLO SA 8000 rev. 0

# Libertà di associazione e di contrattazione collettiva

## CHE COSA CHIEDE LA NORMA

L'azienda deve rispettare il diritto di tutto il personale di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

L'azienda deve, nelle situazioni in cui il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva



sia limitato dalla legge, facilitare mezzi analoghi di libera e indipendente associazione e di contrattazione per tutto il personale.

L'azienda deve garantire che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazione

e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro.

OPUSCOLO SA 8000 rev. 0

# Libertà di associazione e di contrattazione collettiva

## CHE COSA FA O INTENDE FARE L'AZIENDA

L'azienda rispetta il diritto del personale ad iscriversi o a dare vita liberamente a sindacati ed a condurre contrattazioni collettive.

Garantisce inoltre che i rappresentanti del personale non sono oggetto di discriminazione e che tali rappresentanti possono comunicare con i loro associati sul posto di lavoro.



I lavoratori possono riunirsi, nei locali aziendali, fuori dall'orario di lavoro o durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, che verranno regolarmente retribuite.

## OPUSCOLO SA 8000 rev. 0

# Discriminazione

## CHE COSA CHIEDE LA NORMA

L'azienda non deve attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.



L'azienda non deve interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, età.



L'azienda non deve permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

OPUSCOLO SA 8000 rev. 0

# Discriminazione

## CHE COSA FA O INTENDE FARE L'AZIENDA

L'azienda non attua né favorisce la discriminazione nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso all'addestramento, nelle promozioni, nel licenziamento, che si basi su questioni di razza, nazionalità, religione, disabilità, sesso, preferenze sessuali, appartenenza ai sindacati o affiliazione politica.

Si impegna a garantire la pari opportunità.



Non impedisce ai lavoratori di manifestare liberamente le proprie opinioni politiche, religiose, sindacali.

Si impegna ad impedire comportamenti, gesti, linguaggi o contatti fisici, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, abusivi, di sfruttamento e ad impedire forme di molestie morali (mobbing).

# Discriminazione

La non discriminazione come principio viene applicata non solo nell'assunzione e nel trattamento dei dipendenti, ma anche nei confronti dei fornitori ed in generale di tutte le parti interessate.

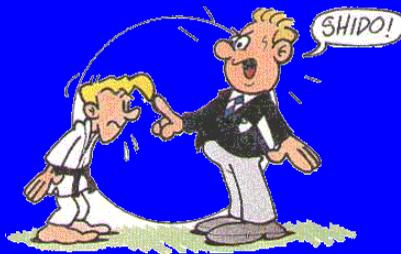
## OPUSCOLO SA 8000 rev. 0



L'azienda si impegna a non adottare comportamenti discriminatori anche relativamente all'età del personale, in modo particolare al momento dell'assunzione.

Si esplicita inoltre che, proprio nello spirito di comunicazione e trasparenza adottato con le parti interessate ed in particolare con i dipendenti, non vengono sottoposti a trattamento discriminatori i Rappresentanti dei lavoratori, coloro che segnalano non conformità alla Direzione, coloro che collaborano in occasione degli audit dell'ente certificatore.

# Pratiche disciplinari



## OPUSCOLO SA 8000 rev. 0

### CHE COSA CHIEDE LA NORMA

L'azienda non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

### CHE COSA FA O INTENDE FARE L'AZIENDA

All'interno dell'azienda non vengono attuate pratiche di punizioni corporali, coercizione, mentale o fisica, né abusi verbali.



Per le norme disciplinari si fa riferimento a quanto contenuto nel contratto nazionale. Norme disciplinari, sanzioni ed infrazioni, sono portate a conoscenza dei lavoratori, così come le procedure di contestazione, tramite la formazione sul Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

È resa disponibile all'interno degli uffici copia del CCNL relativo.

## Orario di lavoro



### CHE COSA CHIEDE LA NORMA

L'azienda deve conformarsi all'orario di lavoro previsto dalle leggi vigenti e dagli standard

## OPUSCOLO SA 8000 rev. 0

dell'industria; in ogni caso, al personale non deve essere richiesto di lavorare per un periodo superiore alle 48 ore settimanali e deve essere previsto almeno un giorno di riposo ogni 7 giorni lavorativi;

L'azienda deve garantire che il lavoro straordinario (superiore alle 48 ore settimanali) non ecceda le 12 ore settimanali per lavoratore, che non sia richiesto se non in circostanze aziendali eccezionali e a breve termine, e sia sempre retribuito con una tariffa oraria superiore a quella normale.



# Orario di lavoro

## CHE COSA FA O INTENDE FARE L'AZIENDA

Il personale non lavora, di regola, oltre le 40 ore settimanali.

Sono garantiti due giorni di riposo settimanale.



Il lavoro straordinario non supera le 8 ore settimanali a persona.

Il lavoro straordinario è volontario.

Qualora venissero stipulati accordi negoziati con le organizzazioni dei lavoratori, tali accordi devono essere conformi a quanto previsto dal presente requisito.

## OPUSCOLO SA 8000 rev. 0

L'orario di lavoro è affisso nei locali degli uffici ed è conforme a quanto previsto nel CCNL di riferimento.

E' richiesto lavoro straordinario solo in casi eccezionali e viene remunerato con la maggiorazione prevista dal CCNL rispetto al costo orario normale.

Il lavoro straordinario prestato è regolarmente registrato nel prospetto ore/sistema informativo legato ai badge.

Le ferie ed i permessi possono richiesti dal personale utilizzando il software ND24



# Retribuzione

CHE COSA CHIEDE LA NORMA

L'azienda deve garantire

- che il salario pagato per una settimana lavorativa regolare sia almeno conforme ai minimi retributivi legali o industriali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale;
- che le trattenute sul salario non sono dovute a scopi disciplinari e che la composizione dei salari e delle indennità retributive è indicata chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori;



## OPUSCOLO SA 8000 rev. 0



- l'azienda deve inoltre garantire che salari e indennità retributive sono erogati in piena conformità alle leggi vigenti e che la retribuzione è elargita in contanti o tramite assegno, secondo la modalità più conveniente per i lavoratori;
- che non vengano stipulati 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.

# Retribuzione



CHE COSA FA O INTENDE FARE L'AZIENDA

La composizione dei salari è chiaramente spiegata ai lavoratori. Non vengono applicate riduzioni salariali per motivi disciplinari.

L'azienda non ha fornitura di lavoro nero. Il pagamento degli stipendi avviene secondo le modalità scelte dal lavoratore (bonifico bancario, assegni,



## OPUSCOLO SA 8000 rev. 0

contanti).

Ogni eventuale assunzione di altro personale rispetterà i principi sopra enunciati.

# Sistema di Gestione

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale si compone, oltre alle LINEE GUIDA ETICHE appena descritte, anche della POLITICA QUALITÀ, AMBIENTE, SICUREZZA E RESPONSABILITÀ SOCIALE che rappresenta il modo di intendere Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale da parte della Direzione e fornisce il quadro per la definizione degli obiettivi di miglioramento.

Ogni tipo di reclamo o proposta di miglioramento in ambito di Responsabilità Sociale, può essere inoltrato con le modalità descritte nella procedura **PSA1** “**Gestione segnalazioni e reclami in ambito responsabilità sociale**” allegata.

Per la gestione ed il monitoraggio del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, la Direzione ha costituito un apposito team, denominato **Social Performance Team (SPT)** impegnandosi affinché in

## OPUSCOLO SA 8000 rev. 0

esso vi sia una rappresentanza equilibrata di lavoratori e management. Il SPT (i cui membri restano in carica per 3 anni) avrà il compito principale di applicare tutti gli elementi della SA8000.

All'interno del SPT fanno parte le seguenti persone:

- Daniele Belli (in rappresentanza della Direzione);
- Luca Adami (Resp. Sistemi di Gestione);
- Youssef Lamnaouar (rappresentante dei lavoratori per Ecofor Service Spa);
- Enrico Collecchia (rappresentante dei lavoratori per Esafor Spa)

(NB: Valdera Acque non ha dipendenti. Il rappresentante dei lavoratori SA 8000 per Ecofor Service è stato individuato dalle RSU aziendali mentre per il rappresentante dei lavoratori SA 8000 per Esafor era stato richiesto ad ogni dipendente l'eventuale interesse a candidarsi o a candidare un'altra persona esprimendo liberamente il proprio voto - Collecchia unico candidato- ).

In ogni caso la responsabilità della conformità allo standard viene mantenuta dalla Direzione.

I compiti principali del SPT possono essere così riassunti:

- valutazione dei rischi di responsabilità sociale
- gestione documentale del sistema di responsabilità sociale
- rapporti con l'ente di certificazione

## **OPUSCOLO SA 8000 rev. 0**

- monitoraggio del sistema
- coordinamento degli audit al sistema di responsabilità sociale
- stesura del rapporto per il riesame della direzione
- funzione di supporto nella gestione delle azioni correttive
- funzione di supporto alla gestione dei reclami.

Maggior dettaglio in merito ai compiti del SPT sono riportati all'interno della procedura PSA2 "Regolamento SPT"

### **ALLEGATI**

- Manuale Sistema di Gestione Responsabilità Sociale gruppo Ecofor Service, Esafor, Valdera Acque
- Politica per la Responsabilità Sociale Ecofor Service, Esafor, Valdera Acque
- Procedura PSA2 "Regolamento SPT"
- Procedura PSA1 - Gestione segnalazioni e reclami in ambito responsabilità sociale"
- Modulo PSA1.01 - Segnalazione - Reclamo SA 8000