

# Manuale SA8000

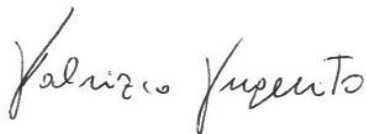
## Indice delle revisioni

<b>Esp.</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione ultime modifiche</b>	<b>Redazione e Verifica Tecnica</b>	<b>Approvazione</b>
00	10/09/2021	Emissione	RSGI – Dott. Ingenito Fabrizio	DG – Dott. Origo Francesco
01	03/03/2023	Aggiornamento di Sistema	RSGI – Dott. Ingenito Fabrizio	DG – Dott. Origo Francesco
02	01/07/2024	Integrazione scopo	RSGI – Dott. Ingenito Fabrizio	DG – Dott. Origo Francesco

*Redazione e Verifica Tecnica*

*RSGI*

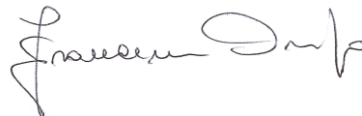
*Dott. Ingenito Fabrizio*



*Approvazione*


*DG*

*Dott. Origo Francesco*



## Indice

1	Scopo e Campo di Applicazione.....	3
2	Riferimenti Normativi .....	3
3	Elementi Normativi e loro interpretazione .....	3
4	Definizioni .....	5
5	Abbreviazioni e Definizioni .....	7
6	Lavoro infantile.....	8
7	Lavoro forzato o obbligato .....	8
8	Salute e sicurezza.....	9
9	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.....	10
10	Discriminazione .....	10
11	Pratiche disciplinari .....	10
12	Orario di lavoro.....	11
13	Retribuzione .....	11
14	Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale .....	12
	Politiche, procedure e registrazioni.....	12
	Social Performance Team (SPT).....	12
	Identificazione e valutazione dei rischi .....	13
	Monitoraggio .....	13
	Coinvolgimento interno e comunicazione.....	13
	Gestione e risoluzione dei reclami .....	13
	Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate .....	14
	Azioni correttive e preventive .....	14
	Formazione e sviluppo delle capacità .....	14
	Gestione dei fornitori e dei subappaltatori .....	14
15	Allegati.....	15

	<b>Manuale SA8000</b>	MAN SA
		Rev. 02 del 01/07/2024
		Pagina 3 di 15

## 1 Scopo e Campo di Applicazione

Lo scopo della norma SA8000 è quello di fornire uno standard volontario e verificabile, basato sulla Dichiarazione Universale dei diritti umani, su documenti ILO ed altre norme internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro, nonché sulle leggi nazionali, per valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e influenza dell'Organizzazione, che realizza per essa prodotti o servizi, includendo il personale impiegato dall'Organizzazione stessa e dai suoi fornitori, sub-appaltatori e sub-fornitori.

La società Vuolo Taddeo srl ha deciso di dotarsi di un sistema di gestione adeguato ed efficace allo scopo di raggiungere, attraverso il continuo miglioramento, una piena e sostenibile conformità allo Standard SA8000, nota anche come “*Performance sociale*”. Indispensabile al mantenimento di tale conformità è la partecipazione congiunta di personale e *management*.

In particolare, lo scopo dettagliato della Vuolo Taddeo Srl è il seguente:

### IAF 17

1) Fabbricazione di componenti strutturali, saldati e non, per il settore ferroviario, attraverso le fasi di taglio, foratura, punzonatura, piegatura, saldatura, imbastitura, verniciatura, sabbiatura, lavorazioni meccaniche ed assemblaggio di veicoli su rotaia e loro componenti.

### IAF 22

2) Progettazione, installazione e manutenzione di impianti di condizionamento ed elettrici, per rotabili ferroviari.

3) Manutenzione, revisione, upgrading e revamping di rotabili ferroviari, comprensivi di tutti gli impianti meccanici, pneumatici, tecnologici e relativi allestimenti interni.

4) Manutenzione, revisione e riparazione di componentistica elettrica, meccanica, pneumatica e sottoassiemi ferroviari.

Il sistema di gestione di Responsabilità Sociale dell'organizzazione si applica a tutte le attività svolte dall'Organizzazione, comprendendo tra queste anche la valutazione dei propri fornitori.

## 2 Riferimenti Normativi


- SA8000:2014 – Sistema per la Responsabilità Sociale
- UNI EN ISO 9001:2015 - Sistema di Gestione per la Qualità, requisiti
- UNI EN ISO 45001:2018 – Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
- D.l.g.s 81/08 – Salute e Sicurezza dei Lavoratori nei Luoghi di Lavoro

## 3 Elementi Normativi e loro interpretazione


La Vuolo Taddeo srl rispetta le leggi locali, nazionali e tutte le altre leggi applicabili, le norme del settore edile ed impiantistico, i requisiti ai quali ha deciso di aderire, nonché lo standard SA8000.

L'organizzazione applica sempre, in caso di leggi o norme che trattano lo stesso tema, quella che risulta più favorevole ai lavoratori.

La Vuolo Taddeo srl, inoltre, rispetta i seguenti principi internazionali:

	<b>Manuale SA8000</b>	MAN SA
		Rev. 02 del 01/07/2024
		Pagina 4 di 15


- 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 e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime) Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo) 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 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile) Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- 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
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani

	<b>Manuale SA8000</b>	MAN SA
		Rev. 02 del 01/07/2024
		Pagina 5 di 15

## 4 Definizioni

Il Sistema di gestione della Responsabilità Sociale della Vuolo Taddeo srl applica le definizioni così come riportate nel capitolo III della norma SA8000:2014 e di seguito riportate:

1. Deve: Nel presente manuale il termine "deve" indica un obbligo.
2. Può: Nel presente manuale il termine "può" indica un permesso.
3. Bambino: Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età.
4. Lavoro infantile: Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella specificata nella definizione di bambino sopra riportata, eccetto quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.
5. Contratto collettivo: Un contratto che specifica i termini e le condizioni di lavoro, negoziato tra un'organizzazione (per esempio un datore di lavoro) o un gruppo di datori di lavoro ed una o più organizzazioni dei lavoratori.
6. Azione correttiva: Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità individuata. Nota: le azioni correttive sono intraprese per prevenire il ripetersi della non conformità.
7. Azione preventiva: Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità potenziale. Nota: le azioni preventive sono intraprese per prevenire il verificarsi di una non conformità.
8. Lavoro forzato o obbligato: Ogni 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 è richiesto come forma di pagamento di un debito.
9. Lavoratore a domicilio: Una persona che ha un contratto con l'organizzazione o con un suo fornitore, sub-fornitore o subappaltatore, ma che non lavora presso i loro locali.
10. Tratta di essere umani: Il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggirio, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.
11. Parti interessate: Individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività dell'organizzazione.
12. Salario dignitoso: La retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. Gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.
13. Non-conformità: Non soddisfacimento di un requisito
14. Organizzazione: Qualsiasi ente, a scopo di business o meno, responsabile dell'applicazione dei requisiti del presente standard, incluso tutto il personale impiegato dallo stesso. Nota: Per esempio, le organizzazioni includono: imprese, società, aziende agricole, piantagioni, cooperative, ONG e istituzioni governative.

	<b>Procedura del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale</b>	PG SA 01
		Rev. 01 del 03/03/2023
	<b>Manuale SA8000</b>	Pagina 6 di 15

15. **Personale:** Tutti gli individui dipendenti da un'organizzazione o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati a: direttori, dirigenti, manager, supervisori, impiegati, operai e lavoratori con qualsiasi forma di contratto, come guardie di sicurezza, addetti mensa, addetti ai dormitori e alle pulizie.

16. **Lavoratore:** Tutto il personale senza responsabilità di gestione.

17. **Agenzia per l'impiego privata:** Qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisce uno o più dei seguenti servizi a mercato:

- incontro tra domanda e offerta di lavoro, senza che l'agenzia diventi una parte del rapporto di lavoro che ne potrà scaturire;
- impiego di lavoratori con la finalità di renderli disponibili a una terza parte, che assegna loro delle mansioni e ne supervisiona l'esecuzione.

18. **Azioni di rimedio per il lavoro infantile:** 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, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato.

19. **Valutazione del rischio:** Un processo per identificare le politiche e le prassi di un'organizzazione inerenti la salute, la sicurezza e le politiche del lavoro, e attribuire una priorità ai rischi associati.

20. **Rappresentante dei lavoratori SA8000:** Uno o più rappresentante liberamente eletto dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il rappresentante della direzione e con il senior management su tematiche relative a SA8000.

21. **Performance sociale:** Il raggiungimento da parte di un'organizzazione, attraverso il miglioramento continuo, della piena e sostenibile conformità a SA8000.


22. **Coinvolgimento delle parti interessate:** La partecipazione delle parti interessate, incluse ma non limitate a: l'organizzazione, i sindacati, i lavoratori, le organizzazioni dei lavoratori, i fornitori, gli appaltatori, i compratori, i consumatori, gli investitori, le ONG, i media ed i rappresentanti dei governi locali e nazionali.

23. **Fornitore/subappaltatore:** Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che fornisce direttamente all'organizzazione beni o servizi integrati nella produzione dei beni e servizi dell'organizzazione.

24. **Sub-fornitore:** Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che rifornisce il fornitore di beni e/o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione di beni o servizi dell'organizzazione o di un suo fornitore.

25. **Organizzazione dei lavoratori:** Un'associazione autonoma e volontaria di lavoratori organizzata allo scopo di promuovere e difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori.

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

	<b>Procedura del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale</b>	PG SA 01
		Rev. 01 del 03/03/2023
	<b>Manuale SA8000</b>	Pagina 7 di 15

## 5 Abbreviazioni e Definizioni


Ai fini del SGI dell'Organizzazione, si applicano i termini e le definizioni presenti nelle norme ISO elencate nel Capitolo 2.

Alle abbreviazioni che seguono, ricorrenti nel presente del Sistema di Gestione (SA8000), sono associate le definizioni indicate:

<b>Documenti</b>	
PA SA	Politica Etica
MAN SA	Manuale (del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale)
PG	Procedura Gestionale (del Sistema di Gestione Integrato)
IO	Istruzione Operativa
MOD	Modulo di Registrazione Informazione Documentata
VB	Verbale

<b>Processi</b>	
SGSA	Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale
RU	Processo di Gestione delle Risorse Umane
ID	Processo di Gestione delle Informazioni Documentate

<b>Funzioni</b>	
DIR	Direzione dell'Organizzazione
RSGI	Responsabile del Sistema di Gestione Integrato
RSA	Responsabile (interno) Sicurezza e Ambiente
RDSA	Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale
RRU	Responsabile Risorse Umane
RL	Rappresentante dei lavoratori
RSPP	Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione nei Luoghi di Lavoro
RDP	Responsabile di Processo
RDF	Responsabile di Funzione

	<b>Procedura del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale</b>	PG SA 01
		Rev. 01 del 03/03/2023
	<b>Manuale SA8000</b>	Pagina 8 di 15

## 6 Lavoro infantile

La Vuolo Taddeo srl non ricorre né da sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, così come definito nei paragrafi precedenti; inoltre, l'azienda non impiega giovani lavoratori.

La Vuolo Taddeo srl ha definito una specifica procedura per il rimedio al lavoro infantile; tale procedura è disponibile ed accessibile a tutti i dipendenti e a tutte le parti interessate. Tale procedura riporta anche le disposizioni previste dalla norma SA8000 per l'utilizzo di giovani lavoratori.

L'organizzazione, nel caso in cui dovesse impiegare giovani lavoratori soggetti all'istruzione obbligatoria, provvederebbe a farli lavorare solo fuori dall'orario scolastico. In nessuna circostanza i giovani lavoratori verranno impiegati per più di 8 ore al giorno; il lavoro in orario notturno non è previsto dall'azienda; il tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti, per i giovani lavoratori, non supererà in nessun caso le 10 ore al giorno.

L'organizzazione non espone bambini o giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

## 7 Lavoro forzato o obbligato


La Vuolo Taddeo srl non ricorre né da sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, né alla tratta di esseri umani. Inoltre, l'organizzazione non trattiene documenti d'identità in originale e non richiede al personale di pagare somme come "deposito" all'inizio del rapporto di lavoro.

L'organizzazione non trattiene alcuna parte del salario, indennità retributiva, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per l'organizzazione stessa.

La Vuolo Taddeo srl assicura che non ci sono commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori.

Tutto il personale dell'azienda ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro.



	<b>Procedura del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale</b>	PG SA 01
		Rev. 01 del 03/03/2023
	<b>Manuale SA8000</b>	Pagina 9 di 15

## 8 Salute e sicurezza

La Vuolo Taddeo srl garantisce ai propri lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adotta misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie. Inoltre, la società è certificata ISO 45001:2018, confermando la propria attenzione alle tematiche di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.


A conferma di quanto sopra dichiarato, la Vuolo Taddeo srl:

- ha predisposto ed aggiorna periodicamente il proprio Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., valutando tutti i rischi connessi alle attività lavorative, compreso il lavoro espletato dalle lavoratrici madri, in stato di gravidanza e in allattamento;
- ha predisposto uno specifico piano di emergenza per la sede, esposto le planimetrie con i percorsi di fuga e fornito gli appositi presidi medici di primo soccorso;
- fornisce ai propri dipendenti, ove necessario, gli appositi Dispositivi di Protezione Individuale;
- redige e distribuisce opportune istruzioni di sicurezza ai propri dipendenti, anche in caso di nuove assunzioni o di cambiamento di mansione;
- conserva le registrazioni di tutti gli infortuni accaduti, attraverso il registro degli infortuni e gli strumenti del Sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro;
- effettua regolarmente la formazione dei propri lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- assicura le condizioni igienico-sanitarie nei luoghi di lavoro e garantisce l'accesso all'acqua potabile e bagni puliti;
- garantisce che tutto il personale abbia il diritto di allontanarsi dal luogo di lavoro in caso di imminente pericolo, così come riportato nei piani di emergenza.

La Vuolo Taddeo srl ha nominato un Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione con tutti i poteri e l'autorità necessari ad assicurare che sia istituito, applicato e mantenuto attivo, all'interno dell'impresa, un Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul lavoro conforme alla legislazione vigente.

Inoltre, l'azienda ha provveduto a creare e mantenere attivo un Comitato per la salute e sicurezza, composto in modo equilibrato da rappresentanti del management e dei lavoratori. Le decisioni del Comitato vengono comunicate efficacemente a tutto il personale. Il Comitato deve inoltre essere formato e periodicamente aggiornato per potersi impegnare nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Il Comitato conduce periodiche e formali valutazioni dei rischi (di norma, nel corso della riunione periodica annuale) per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e sicurezza.

Le registrazioni di tali valutazioni e delle relative eventuali azioni correttive e/o preventive, vengono conservate dal Responsabile del Sistema di Gestione Integrato.

	<b>Procedura del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale</b>	PG SA 01
		Rev. 01 del 03/03/2023
	<b>Manuale SA8000</b>	Pagina 10 di 15

## 9 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La Vuolo Taddeo srl rispetta il diritto di tutto il personale di formare, partecipare ed organizzare sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'impresa. Il personale è informato di questo diritto e del fatto che può aderire liberamente a qualsiasi organizzazione di lavoratori, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o ritorsioni da parte dell'impresa, né per il personale coinvolto, né per i loro rappresentanti.

L'organizzazione non interferisce in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni di lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva.

## 10 Discriminazione

La Vuolo Taddeo srl garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette 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 dar luogo a discriminazione.

La selezione del personale avviene sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire: non esistono quindi discriminazioni di alcun tipo. Tutti i dipendenti hanno pari accesso alla formazione, a seconda delle necessità aziendali. Il lavoro è remunerato secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento, così come le promozioni, i licenziamenti ed i pensionamenti.

L'organizzazione 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 dar luogo a discriminazioni.


La Vuolo Taddeo srl non permette alcun comportamento minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e in tutti gli alloggi e altre strutture messe a disposizione dall'organizzazione, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.

L'organizzazione non sottopone, in alcun caso, il personale a test di gravidanza o di verginità.

## 11 Pratiche disciplinari

La Vuolo Taddeo srl tratta tutto il personale con dignità e rispetto. L'organizzazione non utilizza, né tollera, punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale nei confronti del personale.

La Vuolo Taddeo srl non permette alcun trattamento duro o inumano.

	<b>Procedura del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale</b>	PG SA 01
		Rev. 01 del 03/03/2023
	<b>Manuale SA8000</b>	Pagina 11 di 15

## 12 Orario di lavoro

La Vuolo Taddeo srl rispetta le leggi vigenti, la contrattazione collettiva e gli standard di settore applicabili in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche. La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, è quella stabilita dalla legge e non eccede le 48 ore.

Il personale riceve 2 giorni liberi dopo 5 giorni consecutivi di lavoro.

Il lavoro straordinario è volontario, non richiesto regolarmente, e non supera le 12 ore settimanali.

L'orario di lavoro applicato è quello previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento compresa la normativa applicabile.

## 13 Retribuzione


La Vuolo Taddeo srl rispetta il diritto dei propri dipendenti ad una retribuzione dignitosa; il salario corrisposto è calcolato in base agli standard di settore. I salari sono sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire guadagni discrezionali.

L'organizzazione non applica trattenute sul salario per motivi disciplinari.

La busta paga è dettagliata chiaramente in forma scritta, per ogni periodo di paga. I salari non sono mai ritardati o limitati con metodi quali voucher, coupon o pagherò cambiari.

Il lavoro straordinario è retribuito con una maggiorazione.

La Vuolo Taddeo srl non utilizza contratti di “sola manodopera”, contratti a breve termine consecutivi e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi volti ad evitare l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla normativa applicabile di riferimento.

	<b>Procedura del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale</b>	PG SA 01
		Rev. 01 del 03/03/2023
	<b>Manuale SA8000</b>	Pagina 12 di 15

## 14 Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale

### Politiche, procedure e registrazioni

La Direzione ha definito una politica scritta per informare tutto il personale relativamente alla scelta di rispettare i principi dello standard SA8000.

La Politica per la Responsabilità Sociale della Vuolo Taddeo srl si adegua a tutti i requisiti dello Standard SA8000 ed agli strumenti internazionali. Essa, inoltre, è conforme con: le leggi nazionali; le altre leggi applicabili; gli altri requisiti.

La Politica per la Responsabilità sociale della Vuolo Taddeo srl è affissa in bacheca e resa disponibile a chi ne faccia richiesta.

L'organizzazione sviluppa politiche e procedure per applicare lo Standard SA8000.

Le politiche e le procedure della Responsabilità Sociale sono comunicate dalla Vuolo Taddeo srl in modo efficace e sono rese disponibili al personale. Le informazioni sono condivise in modo trasparente con le parti interessate pertinenti.

L'organizzazione mantiene appropriate registrazioni per dimostrare la conformità e l'applicazione dello Standard SA8000, inclusi i requisiti del sistema di gestione contenuti in questo elemento. Le relative registrazioni sono conservate e riassunte in forma scritta o verbale al rappresentante dei lavoratori SA8000.

La Vuolo Taddeo srl conduce con regolarità il riesame di direzione della politica della responsabilità sociale, delle altre politiche e procedure adottate per applicare lo Standard e dei risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo.


L'organizzazione, su richiesta, rende pubblica la propria politica, con modalità e forma efficaci per le parti interessate.

### Social Performance Team (SPT)

La Vuolo Taddeo srl ha costituito un *Social Performance Team (SPT)*, così come richiesto dallo Standard SA8000, per applicare tutti gli elementi della norma. Tale team (abbreviato in SPT), è così costituito:

- Responsabile del Personale;
- Rappresentante dei Lavoratori SA8000;
- Direzione Generale.

La responsabilità della conformità allo standard resta unicamente in capo al Senior Management.

	<b>Procedura del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale</b>	PG SA 01
		Rev. 01 del 03/03/2023
	<b>Manuale SA8000</b>	Pagina 13 di 15

## Identificazione e valutazione dei rischi

Il *SPT* conduce periodicamente in forma scritta una valutazione dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo standard SA8000; queste valutazioni vengono condotte in base alle informazioni possedute e alla consultazione con le parti interessate. Il *SPT* suggerisce al Datore di Lavoro le azioni per affrontare i rischi individuati. Tali azioni avranno un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi.

## Monitoraggio

Il *SPT* monitora efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- la conformità allo Standard SA8000;
- l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dalla valutazione dei rischi;
- l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare la politica dell'impresa ed i requisiti dello Standard SA8000.

Per poter effettuare la raccolta delle informazioni necessarie, il *SPT* ha l'autorità per raccogliere tali informazioni dalle parti interessate, eventualmente coinvolgendo le stesse nelle attività di monitoraggio. Inoltre il *SPT* collabora con le altre aree dell'impresa per poter esaminare, definire, analizzare e risolvere le eventuali NC rispetto allo standard SA8000.

Gli strumenti che ha a disposizione sono gli audit periodici, rapporti sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese, azioni correttive e preventive, riesami periodici. Il Datore di Lavoro deve essere sempre informato sulle performance di responsabilità sociale e sulle azioni intraprese.

Il *SPT* organizza incontri periodici per riesaminare il percorso fatto e identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.

## Coinvolgimento interno e comunicazione


La Vuolo Taddeo srl dimostra che il personale ha realmente capito i requisiti della norma SA8000 attraverso periodici audit ed incontri di formazione ed informazione.

## Gestione e risoluzione dei reclami

La Vuolo Taddeo srl ha creato una apposita procedura scritta per la gestione dei reclami, commenti, raccomandazioni o segnalazioni. Tale procedura è confidenziale, imparziale, non ritorsiva e accessibile e disponibile al personale e alle parti interessate.

La Vuolo Taddeo srl effettua una indagine e gestisce e comunica i risultati dei reclami relativi al luogo di lavoro e/o le non conformità allo Standard SA8000. Tali risultati sono disponibili al personale e, su richiesta, alle parti interessate.

L'organizzazione non applica azioni disciplinari, licenziamenti o atti discriminatori nei riguardi del personale e delle parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità a SA8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.

	<b>Procedura del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale</b>	PG SA 01
		Rev. 01 del 03/03/2023
	<b>Manuale SA8000</b>	Pagina 14 di 15

## Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

La Vuolo Taddeo srl coopera pienamente con gli auditor esterni, in caso di audit con o senza preavviso, al fine di definire gravità e frequenza dei problemi emersi.

L'azienda è consapevole che il coinvolgimento delle parti interessate è indispensabile al fine di raggiungere la conformità allo Standard SA8000.

## Azioni correttive e preventive

La Vuolo Taddeo srl ha definito una procedura scritta per la gestione delle azioni correttive e preventive; il SPT mantiene registrazioni di tali azioni, l'elenco e la sequenza temporale, le cause e le non conformità, i risultati conseguiti. Il SPT garantisce che queste azioni siano realmente applicate.

Il SPT mantiene registrazioni che comprendono 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.

## Formazione e sviluppo delle capacità


La Vuolo Taddeo srl attua un piano di formazione annuale per tutto il personale. L'impresa valuta periodicamente attraverso audit interni l'efficacia delle attività formative svolte e mantiene registrazioni circa la tipologia e la frequenza delle stesse.

## Gestione dei fornitori e dei subappaltatori

Il sistema di gestione integrato della Vuolo Taddeo srl adotta una procedura molto stringente per la selezione e valutazione dei fornitori. In particolare, i criteri definiti critici per la SA 8000 (sicurezza sui luoghi di lavoro, discriminazione e retribuzione) sono monitorati costantemente in capo al fornitore/sub-appaltatore sia durante la fase di collaborazione che attraverso verifiche ispettive mirate. In ogni caso, l'organizzazione applica la necessaria diligenza (*due diligence*) per verificare la conformità allo standard SA8000 dei propri fornitori, sia in fase di selezione che in fase di valutazione periodica.

Le attività messe in atto dall'impresa, e delle quali viene mantenuta registrazione, sono le seguenti:

- comunicare efficacemente i requisiti dello standard SA8000 alla direzione dei propri fornitori;
- valutare i rischi significativi di non conformità da parte dei fornitori;
- garantire che questi rischi siano affrontati in maniera adeguata dagli stessi fornitori, e dall'impresa ove e quando appropriato, definendo le priorità in base alle proprie disponibilità e risorse;
- stabilire attività di monitoraggio e tenere traccia delle performance dei fornitori, per garantire che i rischi vengano affrontati efficacemente.

	<b>Procedura del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale</b>	MAN SA
		Rev. 01 del 03/03/2023
	<b>Manuale SA8000</b>	Pagina 15 di 15

## 15 Allegati

- Politica Etica (PA SA)