

Manuale del
Sistema di Gestione per la
Responsabilità Sociale
SA 8000

Indice

- I. INTRODUZIONE**
- II. IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDER)**
- III. ANALISI DEI RISCHI**
 - a. LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO**
 - b. LA POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE**
- IV. REQUISITI SA8000 E SISTEMA DI GESTIONE**
 - 1. Lavoro infantile**
 - 2. Lavoro obbligato**
 - 3. Salute e sicurezza**
 - 4. Libertà di associazione e Diritto alla contrattazione Collettiva**
 - 5. Discriminazione**
 - 6. Pratiche disciplinari**
 - 7. Orario di Lavoro**
 - 8. Retribuzione**
 - 9. Sistema di Gestione**
- V. LA DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE**

I. INTRODUZIONE

CONSORZI ZENIT SOCIALE ha intrapreso un cammino di certificazione SA8000 in quanto ritiene che la certificazione etica consenta in modo corretto e trasparente di affrontare e governare l'impatto sociale della propria organizzazione e dia evidenza a tutte le parti interessate del modo in cui CONSORZIO ZENIT SOCIALE applica la normativa in materia di Lavoro e Diritti Umani e delle azioni volte a gestire il rischio lungo la catena di approvvigionamento.

Il presente Manuale di responsabilità sociale e' lo strumento di cui il CONSORZIO ZENIT SOCIALE ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire alla Direzione, alle Parti interessate e a chiunque ne abbia legittimo interesse, la descrizione dei processi con i quali si gestisce la conformità alla norma SA8000.

II. IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDER)

CONSORZIO ZENIT SOCIALE ha mappato in modo approfondito tutte le Parti interessate alla sua attività e le relative aspettative.

III. ANALISI DEI RISCHI

la costruzione del sistema SA8000 è dunque stata preceduta dall'analisi del rischio di violazione di norme sul lavoro e diritti umani lungo la filiera di CONSORZIO ZENIT SOCIALE.

L'analisi dei rischi prevede le seguenti fasi:

- valutazione del rischio per le diverse categorie dei fornitori nelle diverse fasi della filiera
- valutazione della possibilità di azione e controllo
- definizione degli strumenti di monitoraggio e delle relative azioni.

a. LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Il rischio è stato valutato secondo la classica equazione



desumendo le informazioni da letteratura specializzata, conoscenza diretta, stampa e rapporti di agenzie umanitarie nazionali e internazionali. Trattandosi di analisi iniziale non si è ritenuto opportuno assegnare rischio 0 a nessun tipo di fornitore. I risultati sono nel documento di valutazione dei rischi (allegato). I risultati hanno portato a:

- piano di miglioramento, che prevede le azioni stabilite a valle dell'analisi dei rischi
- piano di verifiche ispettive

Nel caso di aziende consorziate/fornitori non impegnate formalmente per la responsabilità sociale, CZS invia codice di comportamento, informativa sul progetto, e altri materiali. CSZ richiede, inoltre, un impegno formale sottoscritto dalle stesse in merito alle tematiche di responsabilità sociale.

b. LA POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

CONSORZIO ZENITSOCIALE si dota di un sistema di gestione conforme alla norma SA8000:2015, che intende progressivamente integrare con gli altri sistemi di gestione, per arrivare a dare evidenza di una gestione aziendale sostenibile nelle tre dimensioni sociale, ambientale e economica. L'azienda intende conformarsi a una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e coinvolgere nel rispetto dei principi stabiliti dalla Norma SA8000 consorziate, personale, clienti, fornitori, collaboratori esterni, e in generale tutte le parti interessate.

L'azienda si impegna dunque a applicare e divulgare i seguenti principi:

- Rispettare convenzioni e raccomandazioni di organismi internazionali, quali ILO – International Labour Organization e ONU - United Nations Organization, la normativa nazionale, le altre norme applicabili e ulteriori requisiti eventualmente sottoscritti in materia di responsabilità sociale;
- Rispettare la libertà di associazione dei dipendenti ed il diritto alla contrattazione collettiva;
- Contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento basata su qualsivoglia condizione personale;
- Condannare ogni condotta che leda rispetto, dignità, integrità fisica e/o morale della persona;
- Rispettare la normativa in materia di misure disciplinari, in particolare per quanto riguarda il principio di progressività;
- Rispettare la vigente normativa in materia di retribuzione e orario di lavoro;
- Promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico di chi opera in azienda;

- Sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento in materia di Responsabilità Sociale e promuovere il dialogo con le parti interessate,
- Implementare e sviluppare un sistema di gestione che consenta l'efficace applicazione della norma, il suo radicamento e promuovere il continuo miglioramento della qualità della vita e del lavoro per il personale dell'azienda e dei fornitori.

La direzione riesaminerà periodicamente i risultati del sistema con particolare riferimento alle possibili sinergie con gli altri sistemi aziendali e si impegna a mettere a disposizione le risorse per le azioni di miglioramento individuate.

IV : REQUISITI SA8000 E SISTEMA DI GESTIONE

1. Lavoro infantile

Il personale impiegato è sempre di età non inferiore a 18 anni. L'età dei neoassunti, si tratti di personale stabile o a tempo determinato, è verificato tramite carta di identità, passaporto o altro documento idoneo a dare evidenza della data di nascita. L'ufficio personale non trattiene in nessun caso l'originale del documento, ma solo una copia.

In ogni caso CONSORZIO ZENIT SOCIALE si è dotato di una procedura per la gestione di eventuali problematiche relative alla minore età dei lavoratori, e alla pianificazione di azioni di rimedio.

2. Lavoro obbligato

Il lavoro straordinario svolto da tutto il personale del CONSORZIO ZENIT SOCIALE è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o da altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda, quali: deposito di documenti, deposito di somme di denaro.

Ciascuno è libero di lasciare il posto di lavoro in qualsiasi momento, e non esistono servizi di sicurezza o guardiania che impediscano al personale di muoversi liberamente.

Il personale di CONSORZIO ZENIT SOCIALE al momento dell'inserimento in azienda viene informata sulle modalità per la cessazione del rapporto lavorativo, riceve e sottoscrive per accettazione tutta la documentazione prevista dalla legislazione e dal regolamento interno.

Anticipi TFR e stipendi.

CONSORZIO ZENIT SOCIALE non concede prestiti al proprio personale. Può tuttavia concedere, su richiesta dei lavoratori e secondo necessità particolari, anticipi sul proprio TFR maturato nei termini di legge.

L'ammontare dell'anticipo è evidenziato in busta paga.

3. Salute e sicurezza

La questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre. Per questo motivo la Direzione ha deciso di implementare, oltre allo standard SA8000 anche lo standard ISO18001 alla cui documentazione si rimanda per ogni approfondimento.

4. Libertà di associazione e Diritto alla contrattazione Collettiva

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. Viene rispettato il C.C.N.L. delle cooperative sociali ed ogni altra norma in materia di diritti sindacali.

Pur non esistendo rappresentanze sindacali elette a norma della legislazione italiana (l. 300/70) i lavoratori possono liberamente riunirsi e decidere chi delegare alla contrattazione con la Direzione della cooperativa. Spazi aziendali appositi sono stati adibiti alle comunicazioni sindacali ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni sindacali che i rappresentanti dei lavoratori convocano quando ritenute necessarie.

5. Discriminazione

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

- Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.
- L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza, ambiente e responsabilità sociale.

- L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

6. Pratiche disciplinari

CONSORZIO ZENIT SOCIALE si astiene dal ricorrere o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale e in generale ad ogni forma di mancanza di rispetto.

I provvedimenti disciplinari adottati dal CONSORZIO ZENIT SOCIALE sono descritti e regolamentati dal CCNL ed hanno sempre carattere di gradualità, a partire dal richiamo verbale. CONSORZIO ZENIT SOCIALE fa comunque un uso limitato dei procedimenti disciplinari, che si riducono per lo più a richiami verbali. Eventuali sanzioni pecuniarie seguono rigorosamente quanto previsto dal CCNL.

7. Orario di Lavoro

L'orario di lavoro svolto dal lavoratore risulta quanto stabilito dal contratto e cioè: 38 ore settimanali (165 al mese)

8. Retribuzione

Tutti i lavoratori del CONSORZIO ZENIT SOCIALE risultano retribuiti su base oraria facendo riferimento alle tabelle contrattuali previste dal contratto collettivo applicato; qualora fossero previsti accordi integrativi, questi saranno rispettati.

Le retribuzioni vengono erogate mensilmente attraverso bonifico bancario entro il 15 del mese successivo alla maturazione delle spettanze.

La retribuzione del lavoro straordinario, festivo ecc, avviene con la maggiorazione prevista dal CCNL, sono previste eventuali compensazioni forfettarie (Mancato Limite Orario).

Nel rispetto della normativa del lavoro e della norma SA 8000 CONSORZIO ZENIT SOCIALE non utilizza lavoro nero.

Il CONSORZIO ZENIT SOCIALE, inoltre, non stipula accordi di fornitura con fornitori che prevedono l'utilizzo di lavoro nero.

9. Sistema di Gestione

Gruppo SA8000

La direzione ha istituito il gruppo di lavoro permanente SA8000 (Social Performance Team), incaricato di condurre l'analisi dei Rischi propedeutica alla costruzione del sistema e procedere poi alla sua documentazione e implementazione sulla base dei risultati dell'attività di indagine iniziale. Al gruppo spettano altresì:

- il monitoraggio sul funzionamento del sistema,
- tutte le attività volte a tenere sotto controllo la conformità allo standard,
- l'attuazione dei piani di intervento e miglioramento,
- l'identificazione delle azioni volte al raggiungimento degli obiettivi posti dal sistema,
- la consultazione delle parti interessate,
- la gestione delle non conformità,

nonché la raccolta di informazioni e la messa a punto di tutta la documentazione necessaria per lo svolgimento delle suddette attività. Il gruppo deve inoltre fornire supporto a tutti gli enti aziendali:

- nell'implementazione dello standard SA8000
- nell'applicazione delle politiche e procedure di sistema.
- nella pianificazione e svolgimento degli audit interni
- nello svolgimento di audit di parte seconda e terza
- nell'analisi delle esigenze formative e comunicative e nella definizione dei relativi documenti di pianificazione
- nella gestione delle non conformità e identificazione delle azioni di rimedio
- nella preparazione dei riesami anche con l'organizzazione di periodici incontri sulla valutazione dei risultati del sistema.
- nell'affrontare ogni altra questione relativa al sistema di Gestione SA8000

Del gruppo fa parte anche un rappresentante individuato dai lavoratori.

Politica:

La Direzione del CONSORZIO ZENITSOCIALE ha definito la politica aziendale di responsabilità sociale sottoscritta per approvazione dal Presidente.

Il documento – affisso presso la bacheca della sede operativa, comprende l'impegno della cooperativa a conformarsi a tutti i requisiti indicati dalla norma, alle leggi nazionali ed ai documenti internazionali, continuando ad effettuare un monitoraggio delle attività e dei risultati nell'ottica del miglioramento continuo.

Riesame della Direzione:

Il riesame è lo strumento della Direzione per poter verificare periodicamente l'adeguatezza, l'efficacia e l'appropriatezza del sistema implementato. Tutto ciò avviene

individuando indicatori significativi e rilevanti che possano permettere di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e la definizione di nuovi che l'organizzazione si pone.

La Direzione di CONSORZIO ZENIT SOCIALE provvede ad effettuare il riesame del sistema di gestione e si impegna a realizzarlo con cadenza almeno annuale, nei modi e nei termini di cui al sistema di gestione integrato.

Pianificazione e implementazione del sistema SA8000:

Al fine di garantire l'efficacia del sistema, procedure e requisiti vengono costantemente diffusi e condivisi con tutto il personale, attraverso comunicazioni scritte, la consegna della politica, incontri periodici. L'organigramma della cooperativa in cui si evidenziano i ruoli ed i compiti di tutte le funzioni è stato diffuso con l'implementazione del sistema di gestione integrato, ed è aggiornato al verificarsi di cambiamenti.

Il personale sia stabile che avventizio che assunto per la campagna, viene formato e sensibilizzato periodicamente sui temi della Responsabilità Sociale, secondo una pianificazione messa a punto dal gruppo SA8000. Pianificazione e registrazione della formazione, vengono gestiti in conformità a quanto previsto nel sistema di gestione integrato.

Verifiche:

CONSORZIO ZENIT SOCIALE procede ad effettuare verifiche periodiche sul rispetto dei requisiti della norma SA8000 sia all'interno della sua organizzazione che presso i fornitori. CONSORZIO ZENIT SOCIALE si impegna a recepire le segnalazioni di non conformità e di miglioramento intervenendo tempestivamente per la loro realizzazione, e a lavorare con i fornitori per la risoluzione di ogni problema riscontrato.

Le verifiche interne e sui fornitori per la SA8000 sono gestite attraverso la procedura riguardante gli audit predisposta per il sistema di gestione integrato cui si rimanda.

Monitoraggio fornitori:

I fornitori sono stati considerati l'area di maggior rischio per quanto riguarda le possibili violazioni dei requisiti SA8000. Vanno poi distinti i fornitori soci da quelli non soci.

Gestione dei fornitori soci - CONSORZIATE

I soci rivestono la peculiare doppia funzione di essere fornitori strategici ma anche di proprietà dell'azienda. Gli interventi sulla base sociale riguardano:

- formazione/informazione in occasione di momenti assembleari
- Messa a punto e sottoscrizione impegni e specifiche sottoscritte dai soci
- Richiesta di sottoscrizione di impegno formale il rispetto delle norme lavoristiche e sui diritti umani

Gestione dei fornitori non soci

Le diverse categorie di fornitori non soci sono stati mappati in relazione al rischio di possibile violazione di norme lavoristiche e sui diritti umani. Tutti i fornitori sono stati informati delle politiche di CONSORZIO ZENIT SOCIALE in materia di Responsabilità sociale e hanno ricevuto il codice di comportamento. Inoltre sono valutati sulla base di questionari in materia di responsabilità sociale e, a campione, si fanno audit presso le loro realtà.

Problematiche e azioni correttive:

In riferimento alle problematiche e alle azioni correttive è stata definita una procedura per la gestione dei reclami dei lavoratori che consiste nella possibilità inserire segnalazioni anonime attraverso l'utilizzo della casella apposita in evidenza sul portale; la scelta di questo strumento è stata effettuata per consentire la possibilità di accedere anche a tutti i lavoratori delle consorziate o dei fornitori. I reclami vengono esaminati dal gruppo SA8000, che decide poi il prosieguo delle attività da intraprendere.

CONSORZIO ZENIT SOCIALE si impegna a trovare rimedi e azioni correttive che siano appropriate alla natura ed alla gravità di ogni non conformità rilevata dal personale e dalle parti interessate. Sia gli uni che le altre sono informate della possibilità di indirizzare reclami anche all'ente certificatore del sistema SA 8000 e al SAI ai seguenti indirizzi:

cise@lavoroetico.org; info@lavoroetico.org

info@sa-intl.org

Comunicazione:

Per CONSORZIO ZENIT SOCIALE la comunicazione rivolta a tutti gli interlocutori interni ed esterni riveste un'importanza rilevante, ritenendo importante dar dimostrazione trasparente a tutti gli stakeholder dell'attività predisposta per il rispetto e la divulgazione

dei principi di responsabilità sociale. Per questo è stata predisposto una Procedura sulla comunicazione ed un piano di comunicazione cui si rimanda (esigenze ed aspettative delle parti interessate).

Accesso alle verifiche:

Le parti interessate che ne facciano richiesta potranno avere accesso ai risultati delle verifiche eseguite presso il CONSORZIO ZENIT SOCIALE in merito al sistema SA8000 conformemente al regolamento Privacy e alla riservatezza aziendale.

Registrazioni

L'applicazione ed il rispetto dell'intero sistema vengono dimostrati da apposite registrazioni, che hanno la funzione di rendere anche misurabili i miglioramenti.

V. LA DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE

La documentazione di riferimento è inserita nell'elenco documentale.