 Impresa di Costruzioni Ing. Raffaello Pellegrini S.r.l.	MODULO	MOD.135.01 del 20.04.2022
	INFORMATIVA SA8000	Pag.1 di 2

CERTIFICAZIONE SA8000

Cos'è la Social Accountability SA 8000

Lo standard di Social Accountability SA8000 è nato nel 1997 per opera del SAI (Social Accountability International), un'organizzazione internazionale con sede a New York che opera in difesa dei diritti umani. La certificazione favorisce un miglioramento dell'immagine aziendale, dei rapporti tra azienda, lavoratori e sindacati, controlla l'eticità dei fornitori, migliora i rapporti con le Istituzioni ed i Clienti. L'Azienda è sottoposta a controlli periodici da parte di un Ente di Certificazione esterno accreditato che garantisce che i requisiti della norma siano costantemente rispettati e applicati.

SA8000 PER I LAVORATORI

La Certificazione Etica è uno strumento di tutela per i lavoratori: la norma SA8000 è orientata a garantire che le risorse umane siano rispettate e gestite con "responsabilità sociale". Gli ambiti specifici di intervento di SA 8000 sono il lavoro minorile, i lavori forzati, la salute e sicurezza dei lavoratori, la libertà di associazione, la discriminazione, le misure disciplinari, l'orario di lavoro, le retribuzioni, il sistema di gestione per un'efficace attuazione della conformità allo standard stesso.

Segnalazioni

I lavoratori possono fornire il loro contributo attraverso segnalazioni o reclami, secondo le modalità della **PR.10.01 Consultazione e comunicazione**, rivolte a:

CONTATTO	Telefono	Mail	Posta ordinaria
Impresa Pellegrini s.r.l. - Ufficio personale	070 26527204	risorseumane@impresapellegrini.it	Via Nazario Sauro, 9 09123 CAGLIARI
Ente di certificazione TUV Nord	0331 541488	info@tuev-nord.it	TUV NORD Italia S.r.l. Via Filippo Turati, 70 20023 Cerro Maggiore (MI)
SAI Social Accountability International	+1 (212) 684-1414	info@sa-intl.org	NYC-Headquarters 9 East 37th Street; 10th Floor New York, NY 10016 USA

Le segnalazioni possono essere anche fatte in forma anonima per mezzo della posta ordinaria o del sito internet aziendale (impresapellegrini.it), attraverso la sezione dedicata "Contatti", utilizzando il "Modulo invio messaggi" e gli indirizzi mail in essa riportati.


Il Rappresentante Lavoratori SA8000

Il RL SA8000 è eletto dai lavoratori e ha i seguenti compiti:

- facilitare la comunicazione con il *Rappresentante della direzione SA8000* e con l'Alta direzione su tematiche relative allo standard SA8000 sulla Responsabilità Sociale (quali tutela dei diritti dei lavoratori, tutela della salute e sicurezza sul lavoro);
- rappresentare i lavoratori all'interno del *Comitato per la salute e sicurezza* impegnato nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- rappresentare i lavoratori all'interno del *Social Performance Team* impegnato nel miglioramento continuo delle condizioni di Responsabilità Sociale, attraverso l'efficace applicazione del Sistema di Gestione nel rispetto degli elementi dello standard SA8000.

Figure di riferimento in azienda

- **RL SA8000:**
 - Giancarlo Fara
- **Social Performance Team (SPT):**
 - Rag. Mario Meloni - Resp. Amministrativo / Rappresentante Direzione SA8000
 - Ing. Stefano De Pascale – Direttore Generale
 - Ing. Cristiana Tocco – Resp. sistema Gestione Integrato / Resp. Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)
 - Giancarlo Fara (RL SA8000/RLS)

 Impresa di Costruzioni Ing. Raffaello Pellegrini S.r.l.	MODULO	MOD.135.01 del 20.04.2022
	INFORMATIVA SA8000	Pag.2 di 2

- Francesca Beato
- Raffaele Picciau

- **Comitato per la sicurezza:**

- Ing. Stefano De Pascale – Direttore Generale
- Ing. Cristiana Tocco – Resp. sistema Gestione Integrato / Resp. Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)
- Giancarlo Fara (RL SA8000/RLS)

Standard SA8000	Principi della Politica aziendale	COSA SEGNALARE (procedura PR.10.01 Consultazione e comunicazione)
LAVORO INFANTILE	L'azienda non usufruisce o favorisce il lavoro infantile (età inferiore ai sedici anni).	Esempio: Se si vedono bambini/ragazzi lavorare presso i cantieri
LAVORO FORZATO E OBBLIGATORIO	L'azienda non usufruisce né favorisce l'utilizzo di prestazioni sotto minaccia di qualsiasi natura, e non richiede al personale di depositare somme di denaro e/o documenti di identità in originale o qualsiasi altra forma di garanzia presso l'azienda.	Esempio: Se si lavora o si vedono delle persone lavorare sotto minaccia di punizione
SALUTE E SICUREZZA	L'azienda assicura la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (formazione, sorveglianza sanitaria, DPI, ecc.) attraverso il Sistema di gestione sicurezza ISO 45001, il Comitato sicurezza e la chiara definizione di ruoli e compiti (DL, RSPP, RLS, DTC, AQAS, CC, REM, AAI E APS).	Esempio: La carenza di formazione periodica sulla sicurezza, l'assenza di DPI, ecc.
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	L'azienda garantisce il diritto alla libertà d'associazione, d'iscrizione a un sindacato. L'azienda garantisce l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro.	Se si verifica che il RSL o RL SA8000 (rappresentanti dei lavoratori) sono soggetti a qualche discriminazione e non possono comunicare liberamente
DISCRIMINAZIONE	La nostra azienda non attua né favorisce alcun tipo di discriminazione per razza, sesso, orientamento sessuale, ceto sociale, nazionalità, fede religiosa, invalidità, appartenenza sindacale o politica. Sono vietati comportamenti, gesti, linguaggio o contatto fisico, di tipo sessuale, minacciosi o di sfruttamento.	Se si è oggetto o si è spettatori di atti di discriminazione, di insulti, minacce, comportamenti violenti
PRATICHE DISCIPLINARI	L'azienda non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi sono rispettosi del CCNL.	Se si è oggetto o si è spettatori di punizioni fisiche o di insulti, di violenze anche mentali, di pratiche disciplinari contrarie alla dignità ed al rispetto della persona
ORARIO DI LAVORO	L'azienda applica le prescrizioni del CCNL. Il lavoro straordinario viene richiesto solo su adesione volontaria da parte del lavoratore.	Se non sono rispettati gli orari di lavoro previsti dal contratto (es. straordinario, permessi)
RETRIBUZIONE	L'azienda rispetta le regole di retribuzione del CCNL, garantisce la massima trasparenza e comprensione, e fornisce tempestivo chiarimento.	Se la retribuzione non rispetta le condizioni previste dal contratto
SISTEMA DI GESTIONE	L'azienda ha implementato un sistema di gestione e costituito il Social Performance Team per assicurare il rispetto dei precedenti requisiti e il miglioramento delle prestazioni in materia di tutela dei diritti umani e del lavoro.	Qualunque suggerimento atto a migliorare il sistema di gestione aziendale.