
	QU0116 – Informativa ai Lavoratori	Pagina 1 di 4
	Quality Certification & Improvement	Versione 9 Del 05/04/2022

INFORMATIVA AI LAVORATORI

IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE CERTIFICATO SECONDO LO STANDARD SA8000



	QU0116 – Informativa ai Lavoratori	Pagina 2 di 4
	Quality Certification & Improvement	Versione 9 Del 05/04/2022

1. Che cos'è SA8000?

SA8000 è una norma internazionale su base volontaria che indica una serie di requisiti ai quali un'azienda o un'organizzazione si devono attenere per poter essere riconosciute socialmente responsabili.

La norma nasce nel 1997 per opera del SAI (Social Accountability International), un'organizzazione internazionale con sede a New York che opera in difesa dei diritti umani.

2. Cosa significa Responsabilità Sociale?

Nel definire la norma SA8000, il SAI ha preso in considerazione la figura del lavoratore come principale soggetto da tutelare, a qualsiasi livello della filiera produttiva: dai propri dipendenti ai dipendenti dei propri clienti, fino a quelli dei propri fornitori.

La logica alla base di questo sta nel fatto che se ogni soggetto coinvolto si rende responsabile e consapevole dell'impatto delle proprie azioni su larga scala, e quindi sulla società, la tendenza sarà verso un miglioramento nella qualità della vita di tutti.


3. Perché Wind Tre aderisce a questa certificazione?

Wind Tre vede nel proprio personale un capitale umano da tutelare e proteggere, garantendogli il rispetto e la trasparenza che merita ogni lavoratore.

La certificazione SA8000 fa in modo che l'azienda si doti di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e sia sottoposta a controlli periodici da parte di un Ente di Certificazione esterno che, essendo accreditato direttamente dal SAAS, un'agenzia del SAI, garantisce che i requisiti della norma siano costantemente rispettati e applicati.


4. Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e la documentazione

Come per le certificazioni Qualità (ISO 9001), Ambiente (ISO 14001), Salute e Sicurezza (ISO 45001) e Sicurezza delle Informazioni (ISO 27001) di cui è in possesso Wind Tre, la norma SA8000 richiede all'azienda la realizzazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, ovvero un insieme di politiche, procedure, processi e comportamenti che permettano di raggiungere gli obiettivi di conformità ai requisiti SA8000 e di miglioramento continuo dell'ambiente e delle condizioni di lavoro.

	QU0116 – Informativa ai Lavoratori	Pagina 3 di 4
	Quality Certification & Improvement	Versione 9 Del 05/04/2022

5. I requisiti SA8000

PUNTI NORMA	IMPEGNO AZIENDALE	COSA FARE SE...
LAVORO INFANTILE	L'azienda non usufruisce o favorisce il lavoro infantile (bambini di età inferiore ai quindici anni) e non impiega personale che non abbia assolto agli obblighi scolastici.	<i>Se si vedono bambini lavorare presso i cantieri bisogna segnalare il fatto secondo quanto indicato nel paragrafo 6 del presente documento.</i>
LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	L'azienda non usufruisce né favorisce l'utilizzo di lavoro forzato e non richiede al personale di depositare somme di denaro e/o documenti di identità o qualsiasi altra forma di garanzia presso l'azienda.	<i>Se si lavora o si vedono delle persone lavorare sotto minaccia di punizione bisogna segnalare il fatto secondo quanto indicato nel paragrafo 6 del presente documento.</i>
SALUTE E SICUREZZA	L'azienda si impegna a fornire ai propri collaboratori istruzioni sulla sicurezza e si impegna affinché i dispositivi di protezione individuale siano sempre disponibili e utilizzati.	<i>La carenza di istruzione periodica sulla sicurezza e l'assenza di dispositivi di protezione individuale deve essere segnalata secondo quanto indicato nel paragrafo 6 del presente documento.</i>
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	L'azienda garantisce il diritto a tutto il personale di dare vita o di iscriversi a sindacati di propria scelta e di condurre contrattazioni collettive. L'azienda garantisce l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro, mettendo a disposizione spazi per eventuali riunioni.	<i>Se si verifica che i rappresentanti dei lavoratori sono soggetti a qualche discriminazione e non possono comunicare liberamente con i propri associati sul posto di lavoro, bisogna segnalare il fatto secondo quanto indicato nel paragrafo 6 del presente documento.</i>
DISCRIMINAZIONE	L'azienda non attua né favorisce alcun tipo di discriminazione. Viene rispettato il diritto del personale di osservare credenze o pratiche religiose, o di soddisfare esigenze relative a razza, ceti sociali, età, nazionalità, religione, disabilità, sesso, preferenze sessuali, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza ai sindacati, affiliazione/pensiero politico. Sono vietati comportamenti, gesti, linguaggio o contatto fisico, di tipo sessuale, minacciosi, di sfruttamento e test di gravidanza o di verginità.	<i>Se si è oggetto o si è spettatori di atti di discriminazione, se si è oggetto o si è spettatori di insulti, minacce, comportamenti violenti, bisogna segnalare il fatto secondo quanto indicato nel paragrafo 6 del presente documento.</i>
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 fanno riferimento alla legge.	<i>Se si è oggetto o si è spettatori di punizioni fisiche o di insulti, di violenze anche mentali, se si è oggetto o si è spettatori di pratiche disciplinari contrarie alla dignità ed al rispetto della persona bisogna segnalare il fatto secondo quanto indicato nel paragrafo 6 del presente documento.</i>
ORARIO DI LAVORO E RETRIBUZIONE	L'azienda applica le prescrizioni del Contratto di categoria. Il lavoro straordinario viene richiesto solo su adesione volontaria da parte del lavoratore ed è sempre pagato in misura maggiore rispetto alla normale retribuzione.	<i>Se il lavoro straordinario non è volontario e non è pagato con maggiorazione, bisogna segnalare il fatto secondo quanto indicato nel paragrafo 6 del presente documento.</i>

	QU0116 – Informativa ai Lavoratori	Pagina 4 di 4
	Quality Certification & Improvement	Versione 9 Del 05/04/2022

6. Come segnalare il mancato rispetto della norma

Le segnalazioni relative a eventuali disagi, lamenti che riguardano i requisiti della norma sulla Responsabilità Sociale e le modalità con cui gli stessi vengono gestiti quotidianamente, possono essere anonime e possono essere inviate:

- alla Piattaforma web “Segnalazioni-Whistleblowing” il cui link è disponibile nella intranet aziendale, sezione Company/Governance/Whistleblowing e sul sito istituzionale www.windtregroup.it
- all’Organismo di Certificazione: DNV, all’indirizzo <https://www.dnv.it/contatti/Form-Segnalazioni-Reclami.html>
- all’ Ente Internazionale che ha emesso la Norma: S.A.I all’indirizzo saas@saasaccreditation.org

Tutte le segnalazioni verranno esaminate, valutate e, laddove ritenuto necessario, risolte attraverso opportune azioni di rimedio; gli esiti o lo stato di avanzamento delle azioni intraprese saranno comunicati ai lavoratori interessati.

Come riportato nel Manuale SA8000: *“l’azienda si astiene dal prendere provvedimenti disciplinari, effettuare licenziamenti o mettere in atto forme di discriminazione nei confronti di qualsiasi dipendente che fornisca indicazioni relative alla conformità della norma SA8000:2014”, e nella Procedura di Gestione delle Segnalazioni - “Whistleblowing”: “il Gruppo incoraggia una comunicazione onesta e trasparente a tutti i livelli dell’organizzazione e garantisce che il segnalante, in buona fede, non subirà condotte ritorsive e/o discriminatorie a seguito della segnalazione”*

7. Le figure responsabili del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

Wind Tre, allo scopo di garantire l’efficace implementazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo la norma SA8000 ha individuato le figure che fanno parte del **Social Performance Team (SPT)** di Wind Tre:

- ❖ Il Rappresentante della Direzione per la SA8000 (RDRSA): Federica Manzoni
- ❖ Il Referente del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale (RSGRS): Fabio Sirgi Antognoli
- ❖ Rappresentanti del Management delle Funzioni: Administration & HR System; Facilities Management; Safety & Environment Management; People Services & Property Management; Network Field Management; Procurement Governance; Compliance 231 Governance
- ❖ I Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000 (RLSA): Federica Tuveri, Monica Sacco, Marco Cipriani, Andrea Musetti

TUTTE LE INFORMAZIONI RELATIVE AL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA’ SOCIALE DELLA NORMA SA8000 SONO DISPONIBILI AI LAVORATORI NELLA SEZIONE DEDICATA DELLA INTRANET AZIENDALE