

INFORMATIVA SA8000:2014

DICART GROUP SPA ha avviato un processo di certificazione secondo lo standard SA8000:2014 con un Ente di Certificazione accreditato.

La norma **SA8000** è uno standard (o norma) in materia di responsabilità sociale, basato sulle convenzioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro), sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, sulla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino e sulla Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di Discriminazione contro le donne.

SA8000 è uno standard volontario, verificato degli Enti Certificazione attraverso audit semestrali, che definisce i requisiti che devono essere soddisfatti dall'Azienda, inclusi il **riconoscimento o il miglioramento dei diritti dei lavoratori, le condizioni del luogo di lavoro ed un sistema di gestione efficace.**

La norma considera i principi secondo i quali l'azienda opera tutelando i lavoratori coinvolti direttamente o indirettamente nella filiera produttiva, considerando anche i dipendenti dei fornitori, i collaboratori esterni che coadiuvano nelle attività.

Nell'applicazione dell'elemento sistema di gestione, si è creata, strutturata e mantenuta attiva una **partecipazione congiunta dei lavoratori e del management**: questo è particolarmente importante per identificare e correggere le non conformità, assicurare il mantenimento della conformità e un miglioramento continuo in materia di responsabilità sociale.

Secondo la norma SA8000:2014, DICART GROUP SpA, che opera secondo i principi della certificazione Etica, osserva le **leggi nazionali ed internazionali in materia di lavoro, diritti civili e tutela dei minori.**

In particolare, i requisiti normativi fondamentali che si rispettano sono di seguito sintetizzati:

Punti norma	Impegno aziendale	Cosa bisogna fare
LAVORO INFANTILE	L'azienda non usufruisce o favorisce il lavoro infantile (bambini di età inferiore ai sedici anni) e non impiega personale che non abbia assolto agli obblighi scolastici.	DICART non utilizza e non ammette l'impiego di lavoro infantile.
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	Se si lavora o si vedono delle persone lavorare sotto minaccia di punizione bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura segnalazioni
SALUTE E SICUREZZA	L'azienda si impegna a fornire ai propri collaboratori istruzioni sulla sicurezza e si impegna affinché i dispositivi di protezione	La carenza di istruzione periodica sulla sicurezza e l'assenza di dispositivi di

Punti norma	Impegno aziendale	Cosa bisogna fare
	individuale siano sempre disponibili e utilizzati.	protezione individuale, deve essere denunciata utilizzando la procedura segnalazioni
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.	Se si verifica che i rappresentanti del personale sono soggetti a qualche discriminazione e non possono comunicare liberamente con i propri associati sul posto di lavoro, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura segnalazioni.
DISCRIMINAZIONE	La nostra 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 etnia, ceto sociale, 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.	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 denunciare il fatto utilizzando la procedura segnalazioni.
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.	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 denunciare il fatto utilizzando la procedura segnalazioni.
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.	Se il lavoro straordinario non è pagato con maggiorazione, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura segnalazioni

Social Performance Team

Il Social Performance Team è un comitato costituito da

n.2 Rappresentanti della Direzione (Rappresentanti del management per la SA 8000)

- *Daniele Boldrini*
- *Leonardo Rosselli*

n.2 Rappresentanti dei Lavoratori per la SA 8000 eletti fra i lavoratori

- *Giada Maremmi*
- *Simone Nucci*

che si riunisce periodicamente e ha facoltà di svolgere i seguenti compiti:

- Agevolare l'implementazione del sistema SA8000;
- Riferire periodicamente alla Direzione in merito all'applicazione degli aspetti etico-sociali in azienda;
- Monitorare le segnalazioni pervenute dalle parti interessate e le soluzioni adottate/concordate, curandone la comunicazione;
- Rilevare, anche su segnalazione dei lavoratori o di altri Organismi interni (es. Comitato Salute e Sicurezza), eventuali non conformità rispetto ai requisiti della norma, al "Codice Etico e di Comportamento" ed al sistema di autocontrollo adottato, attivandosi per disporre il trattamento e collaborare per l'individuazione di azioni correttive.

Comitato salute e sicurezza sul lavoro

Il Comitato si riunisce una volta l'anno, in occasione della Riunione Periodica e ha il compito di

- Promuovere il miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;
- Condurre periodiche valutazioni dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- Promuovere le opportune azioni preventive e correttive.

La procedura per le segnalazioni

Per eventuali segnalazioni/reclami o suggerimenti in materia di SA8000, i dipendenti possono rivolgersi al **Social Performance Team** inviando una segnalazione attraverso:

- Modalità Interne
 - Casette per le segnalazioni, posizionate presso i locali. Presso ogni "cassetta dei suggerimenti" sono messi a disposizione dei moduli di segnalazione (MRS-01), con scelta del rilascio in forma anonima o meno.
 - Comunicazione verbale fatta direttamente ad un Rappresentante dei Lavoratori SA8000 e/o ad un membro del Social Performance Team
- Modalità Esterne
 - Mail indirizzata al **Social Performance Team** spsa8000dicart@gmail.com

- Ente di certificazione (SGS Italia S.p.A.): **sa8000@sgs.com**
- Ente di accreditamento (SAAS): Social Accountability Accreditation Services, 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036; Tel: +1 (212) 391-2106, fax: +1 (212) 684-1515, e-mail: **saas@saasaccreditation.org**

Le segnalazioni possono essere eseguite a discrezione in forma anonima, confidenziale o sottoscritta.

I canali di comunicazione quali mail e cassette sono verificate sistematicamente dai RL SA800.

In caso di presenza di segnalazioni queste vengono consegnate al Responsabile del Sistema di Gestione SA8000 che ne coordina la risoluzione, coinvolgendo il Comitato SPT per attivare le necessarie Azioni Correttive.

Tutte le segnalazioni vengono riportate nel "Registro delle segnalazioni SA 8000" (MRS-02) con il dettaglio delle considerazioni effettuate dall'azienda, oltre ad eventuali azioni previste ed effettuate.

Nei casi in cui la segnalazione e/o reclamo non sia in forma anonima, il Comitato SPT favorisce l'incontro diretto e lo scambio di valutazioni con l'autore della stessa, al fine di acquisire completa conoscenza dei fatti allo scopo di dare concreto sostegno alla persona, questo garantendone sempre l'anonimato nei confronti degli altri soggetti.

Dicart garantisce sempre il compimento di ogni tipo di sforzo e azione concreta necessari alla risoluzione del problema evidenziato e a prevenire il verificarsi di situazioni simili.

DICART GROUP SpA garantisce che nessuna forma di discriminazione sarà esercitata su dipendenti e parti interessate in seguito ad eventuali segnalazioni SA8000. Il ricevimento di eventuali segnalazioni o reclami è monitorato dalle funzioni responsabili (Social Performance Team SA8000) con cadenza periodica.

Informativa aggiornata a Luglio 2023

Leonardo Rosselli