

## **PIANO PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE (SA8000)**



**Sacaim S.p.A.**

REV.	DATE	DESCRIZIONE	APPROVATO
02	27.07.2022	Inserimento metodologia calcolo salario dignitoso	C-QSE-MGR
01	22.04.2022	Integrazione ai sistemi di gestione aziendali	C-QSE-MGR

## **INDICE**

<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
1.1. Dati Generali della Sede Sacaim S.p.A.....	3
<b>2. SCOPO, CAMPO D'APPLICAZIONE E DOCUMENTI DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>4</b>
2.1. Scopo del Piano SA8000 e campo di applicazione .....	4
2.2. Responsabilità .....	4
2.3. Obiettivi E Finalità Del Sistema SA .....	4
2.4. Riferimenti normativi .....	5
<b>3. TERMINI E ABBREVIAZIONI.....</b>	<b>5</b>
3.1. Termini e Abbreviazioni.....	5
<b>4. CONTESTO SA 8000 E PARTI INTERESSATE .....</b>	<b>5</b>
4.1. Contesto .....	5
<b>5. FATTORI SA 8000 .....</b>	<b>6</b>
5.1. Fattori di Rischio.....	7
<b>6. VALUTAZIONE ED IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI.....</b>	<b>7</b>
6.1. Lavoro infantile e Giovani Lavoratori.....	7
6.2. Lavoro Forzato e Obbligato .....	8
6.3. Salute e Sicurezza .....	9
6.4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva .....	10
6.5. Discriminazione .....	11
6.6. Procedure disciplinari .....	12
6.7. Orario di Lavoro .....	13
6.8. Retribuzione.....	14
6.9. Sistema di Gestione.....	16
<b>7. MAPPA DEI RISCHI.....</b>	<b>17</b>
<b>8. AZIONI CONSEGUENTI.....</b>	<b>18</b>
<b>9. VALUTAZIONI DELLE PRESTAZIONI.....</b>	<b>18</b>
9.1. Gestione delle NC e AC .....	18
9.2. Procedura per l'invio di Suggerimenti, reclami o controversie.....	19
9.3. Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni.....	19

## **1. PREMESSA**

Il presente documento risponde al requisito 9.3 della norma SA8000:2014, ed è stato posto a conoscenza degli operatori mediante informazione pubblicata sul sito intranet (Connect) e all'attenzione del Social performance Team (SPT). Tale documento sarà oggetto di revisione in occasione di modifiche alle condizioni lavorative, sia in termini ambientali che di variazioni riguardanti i contatti in essere e delle altre condizioni lavorative che compongono i requisiti del Sistema Etico SA 8000:2014.

Sacaim applica un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale (in seguito SA8000) che consente di affrontare le problematiche legate alla responsabilità Sociale in un'ottica globale e dinamica, ottimizzando le risorse e le metodologie disponibili. Attraverso il proprio Sistema SA8000, Sacaim assicura che in tutte le proprie attività siano adottate scelte organizzative e operative in linea con le politiche e gli obiettivi definite dal Vertice Aziendale.

### **1.1. Dati Generali della Sede Sacaim S.p.A.**

DENOMINAZIONE SOCIETARIA:	Sacaim S.p.A.
INDIRIZZO:	Via A. Righi, 6 - c.a.p. 30175 – Marghera (VE)
ATTIVITA' C/O:	Sede principale e magazzino logistico
TELEFONO:	041-2581911
FAX:	041-5328217
MAIL:	info@sacaim.it
ORARI DI LAVORO:	8.30-12.30 / 13.30-17.30

## 2. SCOPO, CAMPO D'APPLICAZIONE E DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

### 2.1. Scopo del Piano SA8000 e campo di applicazione

Il Piano SA definisce le modalità operative e organizzative dell'azienda Sacaim S.p.A. (Sistema SA) per la gestione delle attività relative alla Responsabilità Sociale, al fine di conseguire gli obiettivi e le finalità individuate nel §2.2 seguente.

Lo Scopo del presente documento è quello di individuare e valutare i rischi relativi alla responsabilità sociale a cui può essere soggetta l'organizzazione Sacaim S.p.A.

Il documento riprende le metodologie di indagini ed analisi riportate nella procedura di sistema rif. A-0000-SAC-CMS-PRO-04-01-Pianificazione.

Il Piano SA è vincolante per tutte le attività svolte dalle funzioni che operano nell'area Italia, nonché per tutti i processi e servizi forniti dall'esterno che hanno interazioni con la Responsabilità Sociale e il benessere dei dipendenti situati sul territorio italiano.

### 2.2. Responsabilità

Il Social Performance Team, come viene definito nel manuale SA8000:2014 in uso MAN-00-01-Manuale QHSE, dispone annualmente in concomitanza con il riesame della Direzione, di cui è parte integrante, un documento di valutazione dei rischi Etico-Sociali in termini di verifica della potenziale non conformità applicativa del Sistema SA8000.

### 2.3. Obiettivi E Finalità Del Sistema SA

Nel presente documento l'SPT suggerisce alla direzione, in qualità di senior Management, le azioni per affrontare i rischi individuati.

Tali azioni, indicate come interventi migliorativi hanno un ordine di priorità in base alla gravità del rischio individuato o al fatto che un ritardo potrebbe rendere di difficoltosa gestione la messa in sicurezza del problema individuato.

Si attivano per la risoluzione delle problematiche individuate:

- l'SPT Team,
- l'RSPP aziendale,
- i Preposti,
- l'RLS.

I suggerimenti e le comunicazioni di tutto il personale vengono prontamente raccolte come definito nel manuale e nella procedura WhistleBlowing, e analizzate periodicamente.

I lavoratori sono direttamente coinvolti nel processo di individuazione, controllo e ove possibile, eliminazione dei possibili rischi applicativi.

L'identificazione dei pericoli e rischi è preceduta in primo luogo da una verifica del rispetto da parte dell'Azienda, della normativa vigente in tema di sicurezza e igiene del lavoro. Pertanto, si verifica lo stato di aggiornamento della documentazione nell'ambito della Valutazione dei Rischi (DVR) e successivamente si effettua la valutazione dei rischi connessi all'applicazione del Sistema di Responsabilità Sociale SA8000 per i quali si è fatto ricorso ad una lista di fattori di rischio

specifici, alle informazioni fornite dal personale dell'azienda, all'esperienza nell'ambito da parte di tutte le parti interessate.

Attraverso il proprio Sistema SA8000, l'azienda Sacaim S.p.A. (da qui in avanti Sacaim) mira a conseguire gli obiettivi fondamentali di:

- essere coerenti con la politica di Sostenibilità;
- Essere Proattiva verso le tematiche di Responsabilità e Sostenibilità Sociale.
- Tutelare i lavoratori e le minoranze all'interno dell'organizzazione.

Gli obbiettivi SA8000 devono:

- essere misurabili (se possibile);
- prendere in considerazione i requisiti applicabili;
- essere monitorati;
- essere comunicati;
- essere aggiornati, come appropriato

Inoltre, attraverso il Sistema di Responsabilità Sociale, Sacaim intende attuare tutte le misure organizzative e operative di competenza finalizzate a:

- Garantire la tutela e la sicurezza dei proprio dipendenti relativamente agli aspetti sociali;
- Fornire un luogo di lavoro etico, proattivo in termini di welfare aziendale.

## **2.4. Riferimenti normativi**

- SA 8000:2014 "Social Accountability"
- Indicatori di Performance – Annex SA8000:2014

## **3. TERMINI E ABBREVIAZIONI**

### **3.1. Termini e Abbreviazioni**

Come definiti in IST-01-01- Abbreviazioni e Codifica Documenti.

## **4. CONTESTO SA 8000 E PARTI INTERESSATE**

### **4.1. Contesto**

Trattasi della sede principale dell'azienda Sacaim S.p.A., situata in via A. Righi, 6 -30175 Marghera (VE). Il Sito ospita:

- Gli uffici direzionali (Risorse Umane, QHSE, Tecnico, Acquisti, A&F, Gare, ecc.), aventi sede negli edifici di 2 piani fuori terra (edifici F-H);
- Una serie di fabbricati coperti di circa 7.300 mq, a servizio del magazzino principale Sacaim, il quale gestisce le più importanti operazioni logistiche a supporto dei cantieri italiani dell'intero Gruppo de Eccher.
- Un piazzale di stoccaggio a cielo aperto (circa 13.000 mq);

- Viabilità interna e parcheggi.



Figura 1: Inquadramento posizione

L'area in cui sorge lo stabilimento SACAİM è compresa all'interno della Macroisola delle Raffinerie o dei Petroli. La superficie complessiva è di circa 21.000 m<sup>2</sup>, di cui 7.300 interessati da fabbricati a servizio dell'attività d'impresa.

L'immobile è costituito da un appezzamento di terreno a pianta trapezoidale pressoché regolare con i due lati più lunghi, a nord di ml 200 ca.. I confini a Nord, Est e Ovest, sono materializzati da recinzione in pilastri in c.a. e muratura di tamponamento in laterizio; diversamente, quella a Ovest è in grigliato metallico. All'area si accede con veicoli e pedoni direttamente dalla via Righi, e dalla banchina a ovest per via acqua con barche per trasporto di merci e personale, le parti confinanti sono così evidenziate:

- a nord di ml 200 ca. con un l'ex deposito carburanti API;
- a ovest di ml 110 ca., mediante area banchinata (demaniale) larga mediamente 12 ml, con il canale Brentella;
- ad est di ml 115 ca. con Via Righi e oltre la stessa con un insediamento di stoccaggio prodotti petroliferi Eni;
- a sud di ml 180 ca. con il deposito agro-alimentare della ditta CEREAL DOCKS.

Il sito si trova in un contesto industriale. Il piano campagna si colloca ad una quota media di circa +2.50 m s.m.m..

## 5. FATTORI SA 8000

Il piano, oltre ai rischi relativi alla Responsabilità Sociale, individua i fattori di monitoraggio SA e le misure di controllo. Nel seguito saranno analizzate le diverse tematiche con conseguente analisi del rischio e misure di mitigazione, oltre all'individuazione dei conseguenti KPI e obiettivi SA



## **5.1. Fattori di Rischio**

I Processi di identificazione della non conformità applicativa dello standard SA8000:2014 si basano sull'esame dei seguenti fattori di rischio:

- LAVORO INFANTILE
- LAVORO OBBLIGATO
- SALUTE E SICUREZZA
- LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE
- DISCRIMINAZIONE
- PRATICHE DISCIPLINARI
- ORARIO DI LAVORO
- RETRIBUZIONE
- SISTEMA DI GESTIONE

## **6. VALUTAZIONE ED IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI**

### **6.1. Lavoro infantile e Giovani Lavoratori**

Sacaim S.p.A esclude nel modo più assoluto l'utilizzo e il favoreggiamento del lavoro infantile, sia nella propria organizzazione, sia presso i propri fornitori e subappaltatori. Ciò viene ribadito nella politica SA8000 condivisa dall'azienda con tutte le parti interessate e nella procedura specifica inerente il Lavoro infantile PRO-05-02.

La politica favorisce azioni di rimedio a favore dei bambini per i quali si riscontra una situazione che rientra nella definizione di lavoro infantile.

Giovani Lavoratori

Sacaim S.p.A. nel caso in cui impieghi giovani lavoratori, stagisti, apprendisti o tirocinanti (con età compresa tra i 16 ed i 18 anni di età), dovrà:

- assegnare agli stessi un tutor interno che dovrà provvedere alla formazione necessaria per le mansioni assegnate;
- assicurarsi che lavorino in sicurezza e non siano esposti a situazioni pericolose o nocive per la salute;
- assicurarsi che non svolgano lavoro pesante;
- assicurarsi che durante lo svolgimento della mansione assegnata, non vengano a contatto con attrezzature/apparecchiature pericolose;
- provvedere affinché in nessun caso lavori più di 8 ore giornaliere né lavori durante orario notturno;
- se studente, provvedere affinché il lavoro non venga svolto durante le ore scolastiche e verificare che la somma delle ore di scuola, lavoro e trasporto, non superi le 10 ore giornaliere;
- redigere al termine del periodo di apprendistato una relazione che attesti le competenze professionali acquisite.

Azioni Di Rimedio

Qualora, a seguito di audit, o attraverso qualunque altra fonte di informazione, l'azienda riscontri l'impiego di Lavoro Infantile c/o fornitori o appaltatori o c/o sé stessa (nel caso di personale non dipendente di Sacaim S.p.A. ma che presta opera nei locali della stessa), dovranno essere attuate o poste in essere le azioni sottoindicate:

- Sospendere il rapporto commerciale fino alla risoluzione della condizione rilevata,
- Far cessare nel più breve tempo possibile l'impiego di lavoro infantile,
- Segnalare la situazione rilevata alle Associazioni e ONG locali (Assistenti sociali, Associazioni di volontariato, etc.) al fine di valutare insieme le azioni da attuare nei singoli casi,
- Qualora non venga attuato da parte dell'azienda alcun rimedio alla situazione rilevata, sarà data comunicazione della presenza del bambino all'Ispettorato Provinciale del Lavoro.

### Registrazioni

Le copie dei documenti di identità richiesti al momento del colloquio di assunzione, i contratti di lavoro, le registrazioni relative all'orario di lavoro, i salari e le relazioni attestanti le competenze professionali acquisite per giovani lavoratori, sono conservate in apposito archivio.

TIPOLOGIA DI RISCHIO	PERICOLO	PRELIMINARE			MISURE DI PREVENZIONE E DI PROTEZIONE O INDICAZIONI DELLA PROCEDURA DI LAVORO	RESIDUO		
		P	D	R		P	D	R
<b>Utilizzo di lavoro infantile diretto o per conoscenza di lavoro infantile presso clienti e/o fornitori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LAVORO INFANTILE IN VIOLAZIONE ALLE LEGGI</li> <li>• INFORTUNIO DI INFANTE</li> </ul>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Istituita Politica SA8000 che vieta l'utilizzo categorico di lavoro infantile</li> <li>• Sviluppata Azioni di Controllo per disciplinare le modalità e la verifica</li> </ul>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Utilizzo di lavoro giovanile diretto o per conoscenza di lavoro giovanile presso clienti e/o fornitori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LAVORO GIOVANILE NON TUTELATO O IN VIOLAZIONE ALLE LEGGI</li> <li>• INFORTUNIO DI MINORE</li> </ul>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Istituita Politica SA8000 che vieta l'utilizzo categorico di lavoro giovanile sotto condizioni non regolamentate rigorosamente.</li> <li>• Sviluppata Procedura PRO-05-02 per disciplinare le modalità di controllo e verifica che l'azienda attua per far sì che l'eventuale uso di minori sia rigorosamente disciplinato e regolamentato.</li> </ul>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>COVID-19</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• INFEZIONE DA AGENTE COVID.19</li> </ul>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'organizzazione non fa uso di infanti</li> <li>• L'organizzazione ha adottato un protocollo interno anti-COVID-19</li> <li>• L'organizzazione ha predisposto tornelli per la misurazione della temperatura e verifica del Green Pass</li> </ul>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>INTERVENTI MIGLIORATIVI O MONITORAGGIO</b>						<b>RESPONSABILE</b>		
Verificare l'assenza di Lavoro Infantile e/o Giovanile con audit presso fornitori e partner						<b>SPT</b>		

## 6.2. Lavoro Forzato e Obbligato

Sacaim S.p.A evita totalmente il ricorso o il sostegno all'utilizzo di lavoro obbligato in qualsiasi forma; non è presente alcun elemento che possa comportare coercizione dei lavoratori a svolgere attività lavorative senza il loro pieno consenso.

Al momento dell'avvio del rapporto di lavoro non è richiesto al personale né il pagamento di quote di ingresso, né il rilascio di depositi in denaro o in altre utilità equivalenti.



Nessuno tipo di documento personale viene trattenuto in originale, ne vengono richieste dichiarazioni di impegno “in bianco” alle dimissioni, pratica normata e tutelata anche dalla legge.

La sede di lavoro è dotata di controllo badge di accesso e reception con presidio permanente durante l’orario di lavoro, ma tali dati vengono usati solo in concomitanza a quanto espresso e concordato in sede di sindacati e CNL applicato.

L’uscita dalla sede aziendale è totalmente libera a chiunque. Non sono installate telecamere di videosorveglianza di nessun tipo ed è fatto divieto tassativo di riprendere i lavoratori durante l’orario lavorativo.

TIPOLOGIA DI RISCHIO	PERICOLO	PRELIMINARE			MISURE DI PREVENZIONE E DI PROTEZIONE O INDICAZIONI DELLA PROCEDURA DI LAVORO	RESIDUO		
		P	D	R		P	D	R
<b>Costrizione al lavoro straordinario</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ABUSO DI STRAORDINARI E PRATICHE DI COSTRIZIONE</li> </ul>	1	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Istituita Politica SA8000 che disciplina in maniera trasparente l’azienda</li> <li>• Applicazione rigorosa del CNL applicato, verifica timbrature tramite mezzo tracciato zucchetti a tutela dei lavoratori.</li> </ul>	1	4	4
<b>Utilizzo di strumenti di coercizione quali: trattenute sul salario, documenti in originale, pagamenti di somme di denaro, etc.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LAVORO STRUMENTI DI COERCIZIONE DEI LAVORATORI</li> </ul>	2	4	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Istituita Politica SA8000 che vieta l’utilizzo categorico di tali pratiche</li> <li>• Applicazione rigorosa del CNL applicato,</li> <li>• Utilizzo di mezzi di timbratura tracciati e tutelati, condivisi e approvati con i sindacati e le autorità garanti del lavoro</li> </ul>	1	4	4
<b>Inadempienza contrattuale sull’orario di lavoro o mancato rispetto di quanto disciplinato in sede di contrattazione collettiva CCNL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• INADEMPIENZE CONTRATTUALI CCNL</li> </ul>	2	4	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Istituita Politica SA8000 che vieta l’utilizzo categorico di tali pratiche</li> <li>• Applicazione rigorosa del CNL applicato,</li> <li>• Utilizzo di mezzi di timbratura tracciati e tutelati, condivisi e approvati con i sindacati e le autorità garanti del lavoro</li> </ul>	1	4	4
<b>COVID-19</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• INFEZIONE DA AGENTE COVID.19</li> </ul>	1	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L’organizzazione ha adottato un protocollo interno anti-COVID-19</li> <li>• L’organizzazione ha predisposto tornelli per la misurazione della temperatura e verifica del Green Pass</li> </ul>	1	4	4
<b>INTERVENTI MIGLIORATIVI O MONITORAGGIO</b>						<b>RESPONSABILE</b>		
Verificare l’assenza di Lavoro forzato obbligato anche con audit presso fornitori						<b>SPT</b>		

### 6.3. Salute e Sicurezza

Sacaim S.p.A ha attuato e mantiene attivo un sistema di gestione della sicurezza del personale in ottemperanza a quanto prescritto per legge dal D.Lgs 81/08. Il sistema per la salute e sicurezza Rizzani è un sistema certificato secondo ISO 45001 di cui l’azienda si impegna a rispettare ogni punto.

L'azienda ha istituito la presenza stabile di un Servizio di Prevenzione e Protezione eleggendo un RSPP aziendale e un ufficio QHSE, ha inoltre costanti confronti con il medico Aziendale designato e con l'RLS.

La documentazione così come le nomine e l'attuale gestione della sicurezza e salute aziendale sono demandate ad altro documento DVR – Documento Valutazione dei Rischi e alle specifiche procedure ed istruzioni di sistema. Si riporta una matrice dei rischi esemplificativa, tale matrice viene ampliata e sviluppata in maniera più dettagliata nei documenti citati poc'anzi.

TIPOLOGIA DI RISCHIO	PERICOLO	PRELIMINARE			MISURE DI PREVENZIONE E DI PROTEZIONE O INDICAZIONI DELLA PROCEDURA DI LAVORO	RESIDUO		
		P	D	R		P	D	R
<b>Incidenti ed Infortuni sul Lavoro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>INFORTUNI, SOSPENSIONE ATTIVITA', COINVOLGIMENTI GIUDIZIARI</li> </ul>	2	4	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aggiornamento ed Elaborazione DVR Aziendale</li> <li>Applicazione rigorosa del CNL applicato</li> <li>Nomina di un team di Prevenzione Dedicato ad affrontare e analizzare i rischi di sicurezza e salute aziendali.</li> <li>Ottenimento e gestione della ISO 45001</li> </ul>	1	4	4
<b>Inadempienze al D.Lgs 81/08</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>INFORTUNI, SOSPENSIONE ATTIVITA', COINVOLGIMENTI GIUDIZIARI</li> </ul>	2	4	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aggiornamento ed Elaborazione DVR Aziendale</li> <li>Applicazione rigorosa del CNL applicato</li> <li>Nomina di un gruppo di Prevenzione dedicato ad affrontare e analizzare i rischi di sicurezza e salute aziendali.</li> <li>Ottenimento e gestione della ISO 45001</li> </ul>	1	4	4
<b>Malattia Professionale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>INFORTUNI, SOSPENSIONE ATTIVITA', COINVOLGIMENTI GIUDIZIARI</li> </ul>	1	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aggiornamento ed Elaborazione DVR Aziendale</li> <li>Applicazione rigorosa del CNL applicato</li> <li>Nomina di un gruppo di Prevenzione dedicato ad affrontare e analizzare i rischi di sicurezza e salute aziendali.</li> <li>Ottenimento e gestione della ISO 45001</li> </ul>	1	4	4
<b>Assenza di Misure di Prevenzione e Protezione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>INFORTUNI, SOSPENSIONE ATTIVITA', COINVOLGIMENTI GIUDIZIARI</li> </ul>	2	4	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aggiornamento ed Elaborazione DVR Aziendale</li> <li>Applicazione rigorosa del CNL applicato</li> <li>Nomina di un gruppo di Prevenzione dedicato ad affrontare e analizzare i rischi di sicurezza e salute aziendali.</li> <li>Ottenimento e gestione della ISO 45001</li> </ul>	1	4	4
<b>COVID-19</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>INFEZIONE DA AGENTE COVID.19</li> </ul>	1	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'organizzazione ha adottato un protocollo interno anti-COVID-19</li> <li>L'organizzazione ha predisposto tornelli per la misurazione della temperatura e verifica del Green Pass</li> </ul>	1	4	4
<b>INTERVENTI MIGLIORATIVI O MONITORAGGIO</b>						<b>RESPONSABILE</b>		
Verificare la conformità alla ISO 45001 e la gestione della conformità legislativa D.lgs 81/08 aziendale						<b>QHSE TEAM, RSPP, SPT</b>		

#### 6.4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Sacaim S.p.A rispetta pienamente il diritto di tutto il personale di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva. Garantisce inoltre che i rappresentanti del

personale non siano soggetti a discriminazioni e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro.

TIPOLOGIA DI RISCHIO	PERICOLO	PRELIMINARE			MISURE DI PREVENZIONE E DI PROTEZIONE O INDICAZIONI DELLA PROCEDURA DI LAVORO	RESIDUO		
		P	D	R		P	D	R
<b>Limitazione alla libertà di associazione sindacale</b>	VIOLAZIONE CCNL • VIOLAZIONE LEGALE	1	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coinvolgimento Sigle Sindacali</li> <li>Applicazione rigorosa del CNL</li> </ul>	1	4	4
<b>Limitazione alla libertà di partecipazione all'attività sindacale</b>	VIOLAZIONE CCNL • VIOLAZIONE LEGALE	2	4	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coinvolgimento Sigle Sindacali</li> <li>Applicazione rigorosa del CNL</li> </ul>	1	4	4
<b>Violazione della contrattazione collettiva</b>	VIOLAZIONE CCNL • VIOLAZIONE LEGALE	2	4	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coinvolgimento Sigle Sindacali</li> <li>Applicazione rigorosa del CNL</li> </ul>	1	4	4
<b>COVID-19</b>	• INFEZIONE DA AGENTE COVID.19	1	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'organizzazione ha adottato un protocollo interno anti-COVID-19</li> <li>L'organizzazione ha predisposto tornelli per la misurazione della temperatura e verifica del Green Pass</li> </ul>	1	4	4
<b>INTERVENTI MIGLIORATIVI O MONITORAGGIO</b>						<b>RESPONSABILE</b>		
Verificare tramite interviste al RLSA, totale trasparenza anche in relazione alla presenza dell'SPT designato						<b>SPT</b>		

## 6.5. Discriminazione

Sacaim S.p.A non attua ne garantisce sostegno alla discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento. In base ad etnia, ceto, origine, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

L'organizzazione non interferisce con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogno connessi a etnia, ceto, origine, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

In Sacaim non sono permessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggio offensivo, contatto fisico che siano sessualmente coercitivi o minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

TIPOLOGIA DI RISCHIO	PERICOLO	PRELIMINARE			MISURE DI PREVENZIONE E DI PROTEZIONE O INDICAZIONI DELLA PROCEDURA DI LAVORO	RESIDUO		
		P	D	R		P	D	R
<b>Discriminazione all'atto della ricerca del personale e della sua assunzione</b>	VIOLAZIONE CCNL • VIOLAZIONE LEGALE	1	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coinvolgimento Sigle Sindacali</li> <li>• Applicazione rigorosa del CNL</li> </ul>	1	4	4
<b>Atti discriminatori e comportamenti offensivi e coercitivi</b>	VIOLAZIONE CCNL • VIOLAZIONE LEGALE	2	4	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coinvolgimento Sigle Sindacali</li> <li>• Applicazione rigorosa del CNL</li> </ul>	1	4	4
<b>Violazione della contrattazione collettiva</b>	VIOLAZIONE CCNL • VIOLAZIONE LEGALE	2	4	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coinvolgimento Sigle Sindacali</li> <li>• Applicazione rigorosa del CNL</li> </ul>	1	4	4
<b>COVID-19</b>	• INFEZIONE DA AGENTE COVID.19	1	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'organizzazione ha adottato un protocollo interno anti-COVID-19</li> <li>• L'organizzazione ha predisposto tornelli per la misurazione della temperatura e verifica del Green Pass</li> </ul>	1	4	4
<b>INTERVENTI MIGLIORATIVI O MONITORAGGIO</b>						<b>RESPONSABILE</b>		
Verificare tramite SPT dell'assoluta assenza di discriminazioni o pratiche discriminatorie						<b>SPT</b>		

## 6.6. Procedure disciplinari

La Sacaim S.p.A. non utilizza né da sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

Tutti i lavoratori sono stati portati a conoscenza attraverso la distribuzione del CCNL e del Codice Etico e la pubblicazione su bacheche o sito aziendale di ogni procedura adottata nel caso di contraddittori.

I provvedimenti disciplinari vengono assunti secondo le procedure previste dal CCNL e vengono archiviati e registrati in base agli elementi in entrata.

TIPOLOGIA DI RISCHIO	PERICOLO	PRELIMINARE			MISURE DI PREVENZIONE E DI PROTEZIONE O INDICAZIONI DELLA PROCEDURA DI LAVORO	RESIDUO		
		P	D	R		P	D	R
<b>Utilizzo Provvedimenti disciplinari</b>	PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI NON CONSENTITI DALLO STATUTO DEI LAVORATORI E DAL CCNL	2	4	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coinvolgimento Sigle Sindacali</li> <li>• Applicazione rigorosa del CCNL</li> </ul>	1	4	4
<b>Eccessività della Pena</b>	PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI ECCESSIVI O NON CONCORDATI CON I SINDACATI	1	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coinvolgimento Sigle Sindacali</li> <li>• Applicazione rigorosa del CCNL</li> </ul>	1	4	4
<b>COVID-19</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• INFEZIONE DA AGENTE COVID.19</li> </ul>	1	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'organizzazione ha adottato un protocollo interno anti-COVID-19</li> <li>• L'organizzazione ha predisposto tornelli per la misurazione della temperatura e verifica del Green Pass</li> </ul>	1	4	4
<b>INTERVENTI MIGLIORATIVI O MONITORAGGIO</b>						<b>RESPONSABILE</b>		
Verifica per intervista al RLSA assenza di procedure disciplinari						<b>SPT</b>		

## 6.7. Orario di Lavoro

La Sacaim S.p.A. ha stabilito l'orario di lavoro in conformità alle vigenti leggi. Non viene per nessuna ragione richiesto al personale di lavorare in maniera continuativa per un periodo superiore alle 40 ore settimanali. Sono inoltre garantiti i giorni festivi e le pause.

Sono altresì garantiti i giorni di riposo previsti dal contratto collettivo di lavoro anche ai quei dipendenti che potrebbero svolgere la loro attività nei giorni festivi.

Nelle lettere di assunzione viene esplicitato l'orario di lavoro standard al quale attenersi. Di regola gli straordinari non sono richiesti e quando vengono svolti sono sempre su libera iniziativa del personale sempre in misura non superiore alle 8 ore settimanali come previsto dalla vigente legge.

Tutto l'orario lavorativo compresi, permessi, ferie e straordinari viene tracciato e tenuto sotto controllo dall'ufficio del personale il quale si fa garante del rispetto di suddetti parametri.

TIPOLOGIA DI RISCHIO	PERICOLO	PRELIMINARE			MISURE DI PREVENZIONE E DI PROTEZIONE O INDICAZIONI DELLA PROCEDURA DI LAVORO	RESIDUO		
		P	D	R		P	D	R
<b>Violazione Orario di lavoro e termini</b>	VIOLAZIONI NON CONSENTITE DALLO STATUTO DEI LAVORATORI E DAL CCNL APPLICATO	1	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coinvolgimento Sigle Sindacali</li> <li>• Applicazione rigorosa del CCNL</li> <li>• Istituita Politica SA8000 che vieta l'utilizzo categorico di tali pratiche</li> <li>• Utilizzo di mezzi di timbratura tracciati e tutelanti, condivisi e approvati con i sindacati e le autorità garanti del lavoro</li> </ul>	1	4	4
<b>Mancato riconoscimento orari di lavoro e straordinari</b>	VIOLAZIONI NON CONSENTITE DALLO STATUTO DEI LAVORATORI E DAL CCNL APPLICATO	1	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coinvolgimento Sigle Sindacali</li> <li>• Applicazione rigorosa del CCNL</li> <li>• Istituita Politica SA8000 che vieta l'utilizzo categorico di tali pratiche</li> <li>• Utilizzo di mezzi di timbratura tracciati e tutelanti, condivisi e approvati con i sindacati e le autorità garanti del lavoro</li> </ul>	1	4	4
<b>COVID-19</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• INFEZIONE DA AGENTE COVID.19</li> </ul>	1	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'organizzazione ha adottato un protocollo interno anti-COVID-19</li> <li>• L'organizzazione ha predisposto tornelli per la misurazione della temperatura e verifica del Green Pass</li> </ul>	1	4	4
<b>INTERVENTI MIGLIORATIVI O MONITORAGGIO</b>						<b>RESPONSABILE</b>		
Verifica congiunta con Responsabili del Personale, Direzione Generale, RLSA per la corretta gestione degli orari di lavoro e delle pause						<b>SPT</b>		

## 6.8. Retribuzione

La SA800 definisce come Salario Dignitoso o Living Wage (p.12): 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.

SACAİM. garantisce ai propri dipendenti una regolare retribuzione conforme al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i dipendenti delle imprese edilizi ed affini, così come le relative trattenute di legge.

SACAİM non stipula accordi di lavoro nero, e programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e sicurezza.

Tutti i lavoratori ricevono entro il 15 del mese successivo, l'accredito dello stipendio in un C.C. comunicato dal lavoratore stesso al momento dell'assunzione. Entro lo stesso giorno lavorativo viene consegnata la busta paga generalmente in formato elettronico tramite software aziendale. L'ufficio personale è sempre a disposizione per offrire delucidazioni e chiarimenti su qualsiasi aspetto inerente la retribuzione e gli istituti contrattuali applicati oltre alla composizione della busta paga.



Il calcolo del salario dignitoso (Living Wage) si basa sui valori di retribuzione minima indicati nel CCNL di cui sopra, verificati dalla soglia di povertà assoluta indicata dall'ISTAT ([link](#)), aumentati del 10% (importo destinato ad altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi) del medesimo importo e rapportati ad una settimana. La famiglia tipologica è così individuata:

Area geografica	Tipologia comune	Componenti del nucleo familiare						Spesa mensile	Living Wage	
		0-3	4-10	11-17	18-59	60-74	>75		Monthly	Weekly
Nord	>50.000		1	1	2			1.684 €	1.686 €	393 €
Centro	>50.000							1.570 €	1.572 €	367 €
SUD	>50.000							1.347 €	1.348 €	315 €

\* Dati aggiornati alla data di revisione del presente documento.

La soglia di povertà assoluta rappresenta il valore monetario, a prezzi correnti, del paniere di beni e servizi considerati essenziali per ciascuna famiglia, definita in base all'età dei componenti, alla ripartizione geografica e alla tipologia del comune di residenza.

Una famiglia si considera assolutamente povera se sostiene una spesa mensile per consumi pari o inferiore all'importo economico espresso in colonna "Spesa mensile".

Nel caso in cui la retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo risulti inferiore ai valori indicato in tabella nelle colonne "Living Wage", saranno condotti accertamenti soggettivi integrativi (es: composizione familiare, luoghi di lavoro, ecc..). Tali attività potrebbero portare ad un adeguamento del salario.

TIPOLOGIA DI RISCHIO	PERICOLO	PRELIMINARE			MISURE DI PREVENZIONE E DI PROTEZIONE O INDICAZIONI DELLA PROCEDURA DI LAVORO	RESIDUO		
		P	D	R		P	D	R
<b>Violazione del CCNL in termini di retribuzione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>VIOLAZIONI NON CONSENTITE DALLO STATUTO DEI LAVORATORI E DAL CCNL APPLICATO</li> </ul>	2	4	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coinvolgimento Sigle Sindacali</li> <li>Applicazione rigorosa del CCNL</li> <li>Istituita Politica SA8000 che vieta l'utilizzo categorico di tali pratiche</li> <li>Utilizzo di mezzi di timbratura tracciati e tutelanti, condivisi e approvati con i sindacati e le autorità garanti del lavoro</li> </ul>	1	4	4
<b>Mancata retribuzione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>VIOLAZIONI NON CONSENTITE DALLO STATUTO DEI LAVORATORI E DAL CCNL APPLICATO</li> </ul>	1	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coinvolgimento Sigle Sindacali</li> <li>Applicazione rigorosa del CCNL</li> <li>Istituita Politica SA8000 che vieta l'utilizzo categorico di tali pratiche</li> <li>Utilizzo di mezzi di timbratura tracciati e tutelanti, condivisi e approvati con i sindacati e le autorità garanti del lavoro</li> </ul>	1	4	4
<b>Corrispondenza di salari che non garantiscono la sussistenza minima</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>VIOLAZIONI NON CONSENTITE DALLO STATUTO DEI LAVORATORI E DAL CCNL APPLICATO</li> </ul>	1	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coinvolgimento Sigle Sindacali</li> <li>Applicazione rigorosa del CCNL</li> <li>Istituita Politica SA8000 che vieta l'utilizzo categorico di tali pratiche</li> <li>Utilizzo di mezzi di timbratura tracciati e tutelanti, condivisi e approvati con i sindacati e le autorità garanti del lavoro</li> </ul>	1	4	4
<b>COVID-19</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>INFEZIONE DA AGENTE COVID.19</li> </ul>	1	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'organizzazione ha adottato un protocollo interno anti-COVID-19</li> <li>L'organizzazione ha predisposto tornelli per la misurazione della temperatura e verifica del Green Pass</li> </ul>	1	4	4
<b>INTERVENTI MIGLIORATIVI O MONITORAGGIO</b>						<b>RESPONSABILE</b>		
Disposto in continuo pagamento tramite bonifico tracciato						<b>SPT</b>		

## 6.9. Sistema di Gestione

La Sacaim S.p.A. definisce e rivede annualmente le proprie politiche aziendali in materia di SA8000.

La politica viene documentata, implementata e resa nota attraverso procedure, programmi di miglioramento, riesame, sito intranet aziendale, sito internet aziendale, bacheca, comunicazioni.

La Sacaim S.p.A. garantisce che i requisiti della norma SA8000 siano compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione; in particolare vengono attuati:

- Una chiara definizione di ruoli , responsabilità e autorità
- La formazione del personale di nuova assunzione o temporaneo
- La formazione periodica e programmi di sensibilizzazione specifici
- Continuo monitoraggio delle attività e dei risultati implementati.

TIPOLOGIA DI RISCHIO	PERICOLO	PRELIMINARE			MISURE DI PREVENZIONE E DI PROTEZIONE O INDICAZIONI DELLA PROCEDURA DI LAVORO	RESIDUO		
		P	D	R		P	D	R
<b>Mancata Esposizione della Politica</b>	NON CONFORMITA' ALLE NORME, MANCATA COMUNICAZIONE ALLE PARTI INTERESSATE	1	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Politica pubblicata e aggiornata tramite sito internet e intranet</li> </ul>	1	4	4
<b>Mancata formazione dell'SPT</b>	NON CONFORMITA' ALLE NORME, MANCATA VIGILANZA SUL SISTEMA SA8000	2	4	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>SPT Formato e comunicato a tutti i lavoratori</li> </ul>	1	4	4
<b>Mancata considerazione dei reclami</b>	NON CONFORMITA' ALLE NORME, MANCATA VIGILANZA SUL SISTEMA SA8000	1	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborata mail specifica per inoltrare reclami all'SPT spt@sacaim.it</li> </ul>	1	4	4
<b>Mancato Piano di formazione SA8000</b>	NON CONFORMITA' ALLE NORME, MANCATA VIGILANZA SUL SISTEMA SA8000	1	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Piano di formazione costantemente verificato e aggiornato con QHSE Manager e Responsabile del Personale</li> </ul>	1	4	4
<b>Mancata gestione dei fornitori e appaltatori in termini di SA8000</b>	NON CONFORMITA' ALLE NORME, MANCATA VIGILANZA SUL SISTEMA SA8000	2	4	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sviluppo di contratti con clausole specifiche</li> </ul>	1	4	4
<b>COVID-19</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>INFEZIONE DA AGENTE COVID.19</li> </ul>	1	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'organizzazione ha adottato un protocollo interno anti-COVID-19</li> <li>L'organizzazione ha predisposto tornelli per la misurazione della temperatura e verifica del Green Pass</li> </ul>	1	4	4
<b>INTERVENTI MIGLIORATIVI DA ATTUARE</b>						<b>RESPONSABILE</b>		
Incrementare gli audit verso fornitori e subappaltatori						<b>SPT, QHSE</b>		
Acquisire ed Incrementare consapevolezza Social Performance Team anche attraverso corsi specifici sa8000						<b>SPT, QHSE, HR</b>		

## 7. MAPPA DEI RISCHI

La valutazione dei rischi effettuata viene riportata in una matrice unica al fine di rendere più evidenti le priorità di intervento. La numerazione si riferisce ai requisiti della norma SA8000.

TIPOLOGIA DI RISCHIO	RESIDUO		
	P	D	R
1. LAVORO INFANTILE	1	4	4
2. LAVORO OBBLIGATO	1	4	4
3. SALUTE E SICUREZZA	2	4	8
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE	1	4	4
5. DISCRIMINAZIONE	1	4	4
6. PRATICHE DISCIPLINARI	1	4	4
7. ORARIO DI LAVORO	1	4	4
8. RETRIBUZIONE	1	4	4
9. SISTEMA DI GESTIONE	2	4	8

**Come si evince dalla tabella il rischio aziendale è classificato come rischio MEDIO mentre il maggior rischio è correlato al requisito normativo del “Sistema di Gestione” in relazione alle difficoltà di controllare il comportamento e le responsabilità sociali dei subappaltatori e fornitori.**

## 8. AZIONI CONSEGUENTI

La presente valutazione dei rischi conferma la decisione aziendale presa da Sacaim S.p.A. di sottoporre i subappaltatori e fornitori ad audit. Nonché ad una serie di ulteriori punti di miglioramento come sviluppato all'interno del riesame.

## 9. VALUTAZIONI DELLE PRESTAZIONI

### 9.1. Gestione delle NC e AC

Per le modalità di gestione delle non conformità si rimanda alla procedura PRO 11-01 Non Conformità.

## 9.2. Procedura per l'invio di Suggerimenti, reclami o controversie

L'invio di suggerimenti, reclami o controversie può avvenire tramite e-mail scrivendo all'indirizzo di posta elettronica [SPT@sacaim.it](mailto:SPT@sacaim.it), o tramite l'inserimento del documento cartaceo nell'apposita cassetta "reclami", posizionata per la sede in adiacenza alla porta d'ingresso alla sede nuova, mentre per i cantieri posizionata in linea di massima in prossimità alla bacheca.

Al fine di comunicare la presenza di tale opportunità sia ai lavoratori SACAIM, che alle parti interessate, l'e-mail sopracitata e le modalità per l'invio sono riportate all'interno della politica per la sostenibilità affissa nelle bacheche della sede e di cantiere e disponibile nel sito SACAIM alla sezione Qualità – Sicurezza – Ambiente ([Sacaim](#)).

## 9.3. Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni

I temi trattati nell'ambito del Piano SA e ulteriori necessità / opportunità che dovessero emergere nel corso del tempo, vengono trattati e analizzati nell'ambito delle verifiche interne e controlli condotti della Funzione QHSE.

Periodicamente la Funzione QHSE monitora e analizza i seguenti KPI:

### LAVORO INFANTILE/MINORILE

- Numero di persone sotto i 16 anni di età
- Numero di persone tra i 16 e i 18 anni di età

### SALUTE E SICUREZZA

- N° infortuni sul lavoro
- N° infortuni in itinere

### LIBERTÀ e DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

- Numero iscritti al sindacato / numero dipendenti

### DISCRIMINAZIONE

- Numero donne / numero di dipendenti totali
- Numero uomini / numero di dipendenti totali
- Numero casi di mobbing / numero dipendenti

### PRATICHE DISCIPLINARI

- Numero di lettere di contestazione disciplinare

### ORARIO DI LAVORO

- Percentuale di lavoro straordinario rispetto all'orario standard di lavoro.
- Numero ore di straordinario effettuate nell'anno
- Numero giorni di ferie residue
- Numero persone con residui ferie
- Numero part-time attivi su numero totale dipendenti

**RETRIBUZIONE:**

- Numero di contratti a tempo indeterminato / totale dipendenti
- Numero di contratti a tempo determinato / totale dipendenti