



	<b>MODULISTICA SGI</b>	M01-PR_ALL_15
	<b>Segnalazioni SA8000</b>	REV. 03  DATA 22/06/2025

### MODALITA' DI INOLTRO DEL RECLAMO

**Personale/Lavoratore/Lavoratrice:**

Le/I lavoratori possono presentare segnalazioni, in forma anonima o non anonima, in relazione a fatti ed accadimenti in contrasto – comunque relativi - ai principi di responsabilità sociale contenuti nella Norma SA8000 tramite:

- l'indirizzo e-mail dedicato [sa8000.at@ratpdev.com](mailto:sa8000.at@ratpdev.com)
- RLSA presente sul territorio della propria residenza lavorativa
- in forma cartacea, in busta chiusa, con l'intestazione "Segnalazione Norma SA8000" da consegnare presso un qualunque presidio di Segreteria territoriale.

Il/La dipendente, utilizzando i canali detti, può presentare la segnalazione compilando il Modulo M01-PR\_ALL\_15 (firmato o in forma anonima).

Nella segnalazione è richiesto di precisare la tipologia della stessa ossia commento, raccomandazione, segnalazione o reclamo ed il requisito (di quest'ultimo anche il criterio) della Norma.

**Altre Parti interessate:**

Gli stakeholder possono presentare segnalazioni, non anonime, in relazione a fatti ed accadimenti in contrasto - comunque relativi - ai principi di responsabilità sociale contenuti nella Norma SA8000 tramite:

- invio ad Autolinee Toscane al recapito postale Viale del Progresso n. 6 – cap 50032 - Borgo San Lorenzo (FI) o all'indirizzo e-mail [info@autolineetoscane.it](mailto:info@autolineetoscane.it) – pec [autolineetoscane@pec.it](mailto:autolineetoscane@pec.it); indirizzata a Risk Management all'attenzione della Coordinatrice SPT e della RDD SA8000; il/la segnalante può utilizzare il M01-PR\_ALL\_15 a disposizione sul sito web aziendale
- invio ad AT all'indirizzo di posta elettronica dedicato [sa8000.at@ratpdev.com](mailto:sa8000.at@ratpdev.com) con la possibilità di compilare il M01-PR\_ALL\_15.

Nella segnalazione è richiesto di precisare la tipologia della stessa ossia commento, raccomandazione, segnalazione o reclamo ed il requisito (di quest'ultimo anche il criterio) della Norma.

**Lavoratori/Parte interessate – Nell'ipotesi di risposta ritenuta non soddisfacente**

Il/La reclamante, nell'ipotesi che si dichiari insoddisfatto in merito alla chiusura della pratica, può inoltrare il reclamo/segnalazione all'Ente di certificazione SA8000 RINA, SERVICE Spa [sa8000@rina.org](mailto:sa8000@rina.org).

Nel caso di risposta ritenuta non soddisfacente da parte dall'Ente di certificazione SA8000 RINA, la/il reclamante può ricorrere ulteriormente all'Ente SAAS "Social Accountability Accreditation Service International" [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org).

**Garanzia di anonimato e non discriminazione**

AT una volta ricevuta la segnalazione garantisce:

- la massima riservatezza sui contenuti
- il diritto al mantenimento dell'anonimato
- nel caso di segnalazione non anonima, o qualora sia possibile identificare l'autore/autrice, di non attuare alcuna forma di discriminazione o ritorsione nei confronti del mittente.

È tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni, nonché dei soggetti segnalanti ai sensi della legge vigente e, in particolare, del Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016 (cd. GDPR), del Codice della Privacy (D. Lgs. 196/03) e delle Linee Guida del Garante Privacy sul trattamento dei dati personali in ambito lavorativo (del 26 novembre 2016) nonché sull'utilizzo di posta elettronica ed internet (1° marzo 2007) e loro successive modifiche e integrazioni.

	<b>MODULISTICA SGI</b>	M01-PR_ALL_15
	<b>Segnalazioni SA8000</b>	REV. 03 DATA 22/06/2025

### Allegato M01 - PR ALL 15 SA8000 - Requisiti e criteri di responsabilità sociale

REQUISITO della NORMA	Criteri	Descrizione Criteri della Norma
1. LAVORO INFANTILE	<b>1.1</b>	L'organizzazione non deve ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, come sopra definito.
1. LAVORO INFANTILE	<b>1.2</b>	L'organizzazione deve stabilire, documentare, mantenere attive e comunicare efficacemente al personale e alle altre parti interessate, politiche e procedure scritte per rimediare a situazioni di lavoro infantile, e deve fornire un adeguato sostegno finanziario e di altro genere per permettere ai bambini coinvolti di frequentare la scuola e rimanervi fino a quando non rientrano più nella definizione di bambino.
1. LAVORO INFANTILE	<b>1.3</b>	L'organizzazione può impiegare giovani lavoratori, ma laddove detti giovani lavoratori siano soggetti all'istruzione obbligatoria, devono lavorare solo fuori dall'orario scolastico. In nessuna circostanza il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti deve superare le 10 ore al giorno, e in nessun caso i giovani lavoratori devono lavorare per più di 8 ore al giorno. Non è permesso che lavorino in orario notturno.
1. LAVORO INFANTILE	<b>1.4</b>	L'organizzazione non deve esporre bambini o giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.
2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	<b>2.1</b>	L'organizzazione non deve ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni, come definito dalla Convenzione ILO 29, non deve trattenere documenti d'identità in originale e non deve richiedere al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro.
2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	<b>2.2</b>	Né l'organizzazione né alcun altro ente che fornisca manodopera all'organizzazione deve trattenere una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per l'organizzazione stessa.
2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	<b>2.3</b>	L'organizzazione deve assicurare che non ci saranno commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori.
2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	<b>2.4</b>	Il personale deve avere il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard, e deve essere libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro.
2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	<b>2.5</b>	Né l'organizzazione, né alcun altro ente che fornisca manodopera all'organizzazione, deve ricorrere o dare sostegno alla tratta di esseri umani.
3. SALUTE E SICUREZZA	<b>3.1</b>	L'organizzazione deve garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e deve adottare misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro. Deve ridurre o eliminare, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, tenendo presenti lo stato delle conoscenze prevalenti del settore ed ogni specifico rischio.
3. SALUTE E SICUREZZA	<b>3.2</b>	L'organizzazione deve valutare tutti i rischi del luogo di lavoro per le lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento, compresi quelli legati alla loro mansione lavorativa, al fine di garantire che siano prese tutte le misure ragionevoli per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza.
3. SALUTE E SICUREZZA	<b>3.3</b>	Laddove l'organizzazione non sia in grado di ridurre o eliminare efficacemente le cause di ogni rischio nel luogo di lavoro, deve fornire al personale, a seconda delle necessità, appropriati dispositivi di protezione individuale a proprie spese. Nel caso di infortunio sul lavoro, l'organizzazione deve fornire il primo soccorso e assistere il lavoratore affinché riceva le conseguenti cure mediche.
3. SALUTE E SICUREZZA	<b>3.4</b>	L'organizzazione deve nominare un rappresentante del senior management, responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale e di applicare i requisiti di salute e sicurezza previsti nel presente Standard.

	<b>MODULISTICA SGI</b>	M01-PR_ALL_15
	<b>Segnalazioni SA8000</b>	REV. 03 DATA 22/06/2025

3. SALUTE E SICUREZZA	<b>3.5</b>	<p>Deve essere creato e mantenuto attivo un Comitato per la salute e sicurezza, composto in modo equilibrato da rappresentanti del management e lavoratori. Se non diversamente previsto dalla legge, i componenti in rappresentanza dei lavoratori devono includere almeno un membro del(i) sindacato(i) riconosciuto(i), se questo(i) sceglie(scelgono) di ricoprire tale ruolo. Nei casi in cui il(i) sindacato(i) non indichi(indichino) un rappresentante o l'organizzazione non sia sindacalizzata, i lavoratori devono nominare un rappresentante(i) che essi ritengano adeguato(i). Le decisioni del Comitato devono essere comunicate efficacemente a tutto il personale. Il Comitato deve essere formato e periodicamente aggiornato per potersi impegnare con competenza nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Esso deve condurre delle periodiche e formali valutazioni dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza.</p> <p>Devono essere conservate le registrazioni di queste valutazioni e delle relative azioni correttive e preventive adottate.</p>
3. SALUTE E SICUREZZA	<b>3.6</b>	L'organizzazione deve assicurare a tutto il personale una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza, incluse istruzioni sul luogo di lavoro e, ove necessario, istruzioni specifiche per la mansione svolta. Tale formazione deve essere ripetuta per il personale nuovo o assegnato a nuove mansioni, nonché in caso di incidenti e quando i cambiamenti tecnologici e/o l'introduzione di nuovi macchinari presentino nuovi rischi per la salute e la sicurezza del personale.
3. SALUTE E SICUREZZA	<b>3.7</b>	L'organizzazione deve stabilire procedure documentate per individuare, prevenire, ridurre, eliminare o in ultima analisi fronteggiare i potenziali rischi per la salute e la sicurezza del personale. L'organizzazione deve conservare registrazioni scritte di tutti gli incidenti che si verificano nei luoghi di lavoro e in tutti gli alloggi e le strutture messe a disposizione dall'organizzazione, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.
3. SALUTE E SICUREZZA	<b>3.8</b>	L'organizzazione deve garantire a tutto il personale libero accesso a: bagni puliti, acqua potabile, luoghi idonei per la consumazione dei pasti, e, ove applicabile, locali igienicamente adeguati alla conservazione degli alimenti.
3. SALUTE E SICUREZZA	<b>3.9</b>	L'organizzazione deve assicurare che qualsiasi dormitorio messo a disposizione del personale sia pulito, sicuro e adeguato ai bisogni essenziali, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.
3. SALUTE E SICUREZZA	<b>3.10</b>	Tutto il personale deve avere il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza chiedere il permesso all'organizzazione.
4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	<b>4.1</b>	Tutto il personale deve avere il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con l'organizzazione. L'organizzazione deve rispettare questo diritto, e deve informare efficacemente il personale del fatto che esso può liberamente aderire a qualsiasi organizzazione dei lavoratori di propria scelta, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'organizzazione. L'organizzazione non deve interferire in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva.
4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	<b>4.2</b>	Nei casi in cui il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva sia limitato per legge, l'organizzazione deve permettere ai lavoratori di eleggere liberamente propri rappresentanti.
4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	<b>4.3</b>	L'organizzazione deve garantire che i membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membri del sindacato, o rappresentanti dei lavoratori, o essere impegnati nell'organizzare i lavoratori, e deve garantire che tali rappresentanti possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

	<b>MODULISTICA SGI</b>	M01-PR_ALL_15
	<b>Segnalazioni SA8000</b>	REV. 03 DATA 22/06/2025

5. DISCRIMINAZIONE	<b>5.1</b>	L'organizzazione non deve ricorrere o dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.
5. DISCRIMINAZIONE	<b>5.2</b>	L'organizzazione non deve interferire con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.
5. DISCRIMINAZIONE	<b>5.3</b>	L'organizzazione non deve permettere alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e in tutti gli alloggi e altre strutture messe a disposizione dall'organizzazione, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.
5. DISCRIMINAZIONE	<b>5.4</b>	L'organizzazione non deve in alcun caso sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità.
6. PRATICHE DISCIPLINARI	<b>6.1</b>	L'organizzazione deve trattare tutto il personale con dignità e rispetto. Non deve utilizzare o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale. Non sono permessi trattamenti duri o inumani.
7. ORARIO DI LAVORO	<b>7.1</b>	L'organizzazione deve rispettare le leggi vigenti, la contrattazione collettiva (ove applicabile) e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche. La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, deve essere quella stabilita dalla legge, ma non deve comunque eccedere le 48 ore.
7. ORARIO DI LAVORO	<b>7.2</b>	Il personale deve ricevere almeno un giorno libero dopo sei giorni consecutivi di lavoro. Le eccezioni a questa regola si applicano unicamente al verificarsi di entrambe le seguenti condizioni: a) La legge nazionale permetta un orario di lavoro che superi questo limite; e b) Sia in vigore un contratto collettivo liberamente negoziato che consenta di calcolare l'orario di lavoro su base media, comprendendo adeguati periodi di riposo.
7. ORARIO DI LAVORO	<b>7.3</b>	Tutto il lavoro straordinario deve essere volontario, eccetto per quanto previsto nel successivo 7.4, non deve superare le 12 ore settimanali, né deve essere richiesto regolarmente.
7. ORARIO DI LAVORO	<b>7.4</b>	Nei casi in cui lo straordinario sia necessario per rispondere a una domanda di mercato nel breve periodo e l'organizzazione sia parte di un contratto collettivo, negoziato liberamente dalla rappresentanza di una parte significativa della sua forza lavoro, può richiedere lavoro straordinario nel rispetto di tale accordo. Ogni accordo di questo tipo deve rispettare gli altri requisiti dell'elemento Orario di Lavoro.
8. RETRIBUZIONE	<b>8.1</b>	L'organizzazione deve rispettare il diritto del personale ad un salario dignitoso, e garantire che la retribuzione pagata per una settimana lavorativa normale, straordinari esclusi, corrisponda sempre almeno agli standard legali o agli standard minimi di settore, o ai contratti collettivi (ove applicabile). I salari devono essere sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.
8. RETRIBUZIONE	<b>8.2</b>	L'organizzazione non deve applicare trattenute sul salario per motivi disciplinari. Le eccezioni a questa regola si applicano unicamente al verificarsi di entrambe le seguenti condizioni: a) La legge nazionale consenta trattenute sul salario per motivi disciplinari; e b) Sia in vigore un contratto collettivo liberamente negoziato che permetta questo metodo.

	<b>MODULISTICA SGI</b>	M01-PR_ALL_15
	<b>Segnalazioni SA8000</b>	REV. 03 DATA 22/06/2025

8. RETRIBUZIONE	<b>8.3</b>	L'organizzazione deve garantire che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga. L'organizzazione deve inoltre garantire che i salari e le indennità siano corrisposti in conformità alla legge e in modo comodo per i lavoratori, ma in nessuna circostanza ritardati o limitati con metodi quali voucher, coupon o pagherò cambiari.
8. RETRIBUZIONE	<b>8.4</b>	Tutto il lavoro straordinario deve essere retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva. Nei paesi in cui la maggiorazione per lo straordinario non sia regolamentata dalla legge né dalla contrattazione collettiva, l'organizzazione deve compensare i lavoratori applicando la maggiorazione più alta tra quella definita dall'organizzazione stessa e quella stabilita dagli standard di settore prevalenti.
8. RETRIBUZIONE	<b>8.5</b>	L'organizzazione non deve utilizzare accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi, volti ad evitare l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla legislazione e dalle normative applicabili in materia di lavoro e sicurezza sociale.
9. SISTEMA DI GESTIONE	<b>9.1</b>	Politiche, Procedure e RegISTRAZIONI (Politica - Procedure - Riesame)
9. SISTEMA DI GESTIONE	<b>9.2</b>	Social Performance Team (SPT) e Rappresentanti SA8000 dei lavoratori.
9. SISTEMA DI GESTIONE	<b>9.3</b>	Identificazione e valutazione dei rischi da parte del SPT
9. SISTEMA DI GESTIONE	<b>9.4</b>	Monitoraggio del sistema
9. SISTEMA DI GESTIONE	<b>9.5</b>	Coinvolgimento interno e comunicazione.
9. SISTEMA DI GESTIONE	<b>9.6</b>	Gestione e risoluzione dei reclami.
9. SISTEMA DI GESTIONE	<b>9.7</b>	Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate
9. SISTEMA DI GESTIONE	<b>9.8</b>	Azioni correttive e preventive
9. SISTEMA DI GESTIONE	<b>9.9</b>	Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building).
9. SISTEMA DI GESTIONE	<b>9.10</b>	Gestione dei fornitori e degli appaltatori

## CRITERIO 9. SISTEMA DI GESTIONE - Sottopunti della norma

### 9.1 Politiche, Procedure e RegISTRAZIONI

**9.1.1** Il Senior management *deve* definire una politica scritta in tutte le lingue appropriate per informare il personale di aver scelto di rispettare lo Standard SA8000.

**9.1.2** La politica *deve* includere l'impegno dell'organizzazione ad adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard SA8000 e a rispettare gli strumenti internazionali come elencati nella precedente sezione sugli Elementi Normativi e Loro Interpretazione. Essa *deve* inoltre impegnare l'organizzazione a essere conforme con: le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti sottoscritti.

**9.1.3** La politica e lo Standard SA8000 *devono* essere esposti in modo chiaro e visibile, in forma appropriata e comprensibile, nel luogo di lavoro, negli alloggi e nelle altre strutture messe a disposizione dall'organizzazione, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.

**9.1.4** L'organizzazione *deve* sviluppare politiche e procedure per applicare lo Standard SA8000.

**9.1.5** Tali politiche e procedure *devono* essere comunicate in modo efficace e rese disponibili al personale in tutte le lingue appropriate. Le stesse informazioni *devono* essere inoltre condivise in modo trasparente con i clienti, i fornitori, i subappaltatori e i sub-fornitori.

**9.1.6** L'organizzazione *deve* mantenere appropriate registrazioni per dimostrare la conformità e l'applicazione dello Standard SA8000, inclusi i requisiti del sistema di gestione contenuti in que-

	<b>MODULISTICA SGI</b>	M01-PR_ALL_15
	<b>Segnalazioni SA8000</b>	REV. 03 DATA 22/06/2025

sto elemento. Le relative registrazioni *devono* essere conservate e riassunte in forma scritta o verbale al(i) rappresentante(i) dei lavoratori SA8000.

**9.1.7** L'organizzazione *deve* condurre con regolarità un riesame di direzione della propria politica di responsabilità sociale, delle altre politiche e procedure adottate per applicare lo Standard e dei risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo

**9.1.8** L'organizzazione, su richiesta, *deve* rendere pubblica la propria politica, con modalità e forma efficaci per le parti interessate.

## 9.2 Social Performance Team

**9.2.1** *Deve* essere costituito un Social Performance Team (SPT) per applicare tutti gli elementi di SA8000. Il team *deve* includere una rappresentanza equilibrata di:

a) rappresentante(i) dei lavoratori SA8000; e b) management

La responsabilità della conformità allo Standard *deve* restare unicamente in capo al Senior Management.

**9.2.2** Nei siti sindacalizzati, la rappresentanza dei lavoratori nel SPT *deve* essere assunta da uno o più membri del(i) sindacato(i) riconosciuto(i) se questo(i) sceglie(scelgono) di ricoprire tale ruolo.

Nei casi in cui il(i) sindacato(i) non individui(individuino) un rappresentante o l'organizzazione non sia sindacalizzata, a tale scopo i lavoratori *possono* eleggere liberamente tra di loro uno o più rappresentanti SA8000. In nessuna circostanza il(i) rappresentante(i) dei lavoratori SA8000 *deve(devono)* essere visto(i) come sostituto(i) della rappresentanza sindacale.

## 9.3 Identificazione e valutazione dei rischi

**9.3.1** Il SPT *deve* condurre periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard. Il SPT *deve* inoltre suggerire al Senior Management le azioni per affrontare i rischi individuati. Tali azioni *devono* avere un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema.

**9.3.2** Il SPT *deve* condurre queste valutazioni basandosi sulle informazioni in suo possesso e su quelle ottenute attraverso tecniche di raccolta dati ed una significativa consultazione con le parti interessate.

## 9.4 Monitoraggio

**9.4.1** Il SPT *deve* monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- a) la conformità allo Standard;
- b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT; e
- c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello Standard.

Esso *deve* avere l'autorità per raccogliere informazioni dalle parti interessate (stakeholders), o coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio. *Deve* inoltre collaborare con le altre aree dell'organizzazione per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard SA8000.

**9.4.2** Il SPT *deve* anche facilitare la conduzione di audit interni periodici e predisporre rapporti per il Senior Management sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA8000, inclusa una registrazione delle azioni correttive o preventive identificate.

**9.4.3** Il SPT *deve* inoltre organizzare incontri periodici per riesaminare il percorso fatto ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.

	<b>MODULISTICA SGI</b>	M01-PR_ALL_15
	<b>Segnalazioni SA8000</b>	REV. 03 DATA 22/06/2025

## 9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione

**9.5.1** L'organizzazione *deve* dimostrare che il personale ha capito realmente i requisiti di SA8000 e *deve* trasmettere con regolarità informazioni sui requisiti di SA8000 attraverso comunicazioni periodiche.

## 9.6 Gestione e risoluzione dei reclami

**9.6.1** L'organizzazione *deve* stabilire una procedura scritta per i reclami che sia confidenziale, imparziale, non ritorsiva e accessibile e disponibile al personale e alle parti interessate, affinché essi possano fare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard SA8000.

**9.6.2** L'organizzazione *deve* avere delle procedure per indagare, gestire e comunicare i risultati dei reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o le non conformità allo Standard o alle relative politiche e procedure adottate. Tali risultati *devono* essere resi pienamente disponibili al personale e, su richiesta, alle parti interessate.

**9.6.3** L'organizzazione non *deve* applicare azioni disciplinari, licenziare o in alcun modo discriminare il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità a SA8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.

## 9.7 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

**9.7.1** Nel caso di audit con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard, l'organizzazione *deve* cooperare pienamente con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascun problema emerso nell'adeguamento allo Standard SA8000.

**9.7.2** L'organizzazione *deve* prendere parte al coinvolgimento delle parti interessate per raggiungere una conformità sostenibile allo Standard SA8000.

## 9.8 Azioni correttive e preventive

**9.8.1** L'organizzazione *deve* definire politiche e procedure per la tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive, attribuendo adeguate risorse. Il SPT *deve* garantire che queste azioni siano realmente applicate.

**9.8.2** Il SPT *deve* mantenere le registrazioni che comprendano la sequenza temporale e l'elenco, come minimo, delle non conformità relative a SA8000, delle loro cause, delle azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti.

## 9.9 Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)

**9.9.1** L'organizzazione *deve* attuare un piano di formazione per tutto il personale, per un'efficace applicazione dello Standard SA8000, in base ai risultati delle valutazioni dei rischi. L'organizzazione *deve* valutare periodicamente l'efficacia delle attività formative svolte e mantenere registrazioni sulla loro tipologia e frequenza.

## 9.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori

**9.10.1** L'organizzazione *deve* applicare la necessaria diligenza (due diligence) per verificare la conformità allo Standard SA8000 dei propri fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori. Lo stesso approccio *deve* essere applicato quando si selezionano nuovi fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori. Le attività minime che l'organizzazione *deve* intraprendere per soddisfare tale requisito, e di cui *deve* essere tenuta registrazione, comprendono:

- a) comunicare efficacemente i requisiti dello Standard alla direzione dei fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori;
- b) valutare i rischi significativi di non conformità da parte dei fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori. [Nota: una spiegazione di "rischio significativo" è disponibile nel documento guida];
- c) fare sforzi ragionevoli per garantire che questi rischi significativi siano affrontati adeguatamente dai fornitori/subappaltatori, dalle agenzie per l'impiego private, dai sub-fornitori, e dall'organizzazione stessa, ove e quando appropriato, definendo le priorità in base alle proprie possibili

	<b>MODULISTICA SGI</b>	M01-PR_ALL_15
	<b>Segnalazioni SA8000</b>	REV. 03  DATA 22/06/2025

tà e risorse per influenzare tali soggetti; [Nota: una spiegazione di “sforzi ragionevoli” è disponibile nel documento guida]; e

d) stabilire attività di monitoraggio e tenere traccia delle performance dei fornitori/subappaltatori, delle agenzie per l'impiego private e dei sub-fornitori per garantire che i rischi vengano affrontati efficacemente.

**9.10.2** Laddove l'organizzazione riceva, movimenti o commercializzi beni e/o servizi di fornitori/subappaltatori o sub-fornitori classificati come lavoratori a domicilio, *deve* intraprendere azioni efficaci per garantire loro un livello di protezione sostanzialmente equivalente a quello garantito agli altri lavoratori dell'organizzazione in base ai requisiti dello Standard.