



## La norma SA 8000 2014\_ CHE COSA E'?

Nasce nel 1997 per iniziativa del SAI – Social Accountability International (organizzazione non governativa americana impegnata nel miglioramento del rapporto tra imprese e lavoratori).

La norma prevede il rispetto di una serie di requisiti cui un Sistema di Gestione Aziendale deve attenersi per ottenere la Certificazione SA 8000.

I requisiti sono 9, di cui 8 incentrati sul rapporto azienda-lavoratore ed 1 sul funzionamento del sistema con particolare riguardo ai fornitori.

Lo scopo è migliorare le condizioni produttive e la qualità dei legami sociali all'interno di un'azienda.

L'azienda deve rispettare le leggi nazionali e tutte le altre leggi applicabili, gli standard prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali l'azienda aderisce, nonché il presente standard.

Tra norme sulla stessa materia si deve applicare sempre la normativa che risulta più favorevole ai lavoratori.

L'azienda deve rispettare anche i principi dei seguenti documenti internazionali:

- ILO Convenzione 1 (Durata del lavoro -Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza sociale – norme minime)
- Convenzione 131 (Definizione di minimo salariale)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e salute sul lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale – persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali) Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione 183 (Protezione della maternità)
- Codice di condotta ILO su HIV/AIDS e il Mondo del Lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali
- Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione contro le Donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione Razziale.

### **EFFICACE IMPIANTI SRL**

SEDE LEGALE

Via della Giuliana, 19 – 00195 Roma

SEDE OPERATIVA

Via Empolitana, Km 6,800 – 00024 Castel Madama (Rm)

tel. : +39 0774.339761 – fax : +39 06.39730920

P. IVA e C. Fiscale 11465791009 n. REA 1304823

Capitale sociale € 200.000,00 I.V.

---

## DEFINIZIONI

1. Azienda: organizzazione economica responsabile dell'attuazione dei requisiti del presente standard.
2. Personale: tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipi di contratto da un'azienda, inclusi l'alta direzione, dirigenti, manager, responsabili e lavoratori.
3. Lavoratore: tutto il personale senza responsabilità di gestione.
4. Fornitore/subappaltatore: un'organizzazione che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi necessari e/o utilizzati per la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda.
5. Subfornitore: un organismo economico nella catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi necessari e/o utilizzati per la produzione dei beni e/o servizi del fornitore e/o dell'azienda.
6. Azione correttiva e preventiva: un rimedio immediato e permanente ad una non conformità rispetto allo standard.
7. Parte interessata: individuo o gruppo interessato a, o su cui influisce, l'impatto sociale dell'azienda.
8. Bambino: persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata.
9. Giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, che non abbia compiuto i 18 anni.
10. Lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quelle specificate nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.
11. Lavoro forzato ed obbligato: qualsiasi lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente, e che è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o che è richiesto come forma di pagamento di un debito.
12. Traffico di esseri umani: il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza o altre forme di coercizione o raggiro, a scopo di sfruttamento.
13. Azione di rimedio per i bambini: ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini, che siano stati sottoposti a lavoro infantile e successivamente rimossi.
14. Lavoratore a domicilio: una persona che ha un contratto con l'azienda o con un fornitore, subappaltatore o subfornitore, ma che non lavora presso i loro locali.
15. Rappresentante dei lavoratori SA8000: un lavoratore scelto per facilitare la comunicazione con la direzione nelle questioni legate a SA8000, incaricato dal/i sindacato/i riconosciuto/i nelle aziende sindacalizzate e, altrove, eletto a tal fine dal personale senza responsabilità di gestione.

- 
16. Rappresentante della direzione: un membro della direzione, incaricato dall'azienda per garantire la conformità ai requisiti dello standard.
  17. Organizzazione di lavoratori: un'associazione volontaria di lavoratori organizzata stabilmente allo scopo di mantenere e migliorare le condizioni del rapporto di lavoro e dell'ambiente di lavoro.
  18. Contratto collettivo: un contratto di lavoro negoziato tra un datore o un gruppo di datori di lavoro e una o più organizzazioni di lavoratori, che specifichi i termini e le condizioni di impiego.

---

## LAVORO INFANTILE\_ COSA dice la NORMA?

- L'azienda non deve utilizzare né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.
- L'azienda deve stabilire, documentare, mantenere attive e comunicare efficacemente al personale e alle altre parti interessate, le politiche e le procedure scritte per rimediare alle situazioni riconducibili alla condizione di lavoro infantile, e deve fornire un adeguato sostegno finanziario e d'altro tipo per permettere a tali bambini di frequentare e rimanere a scuola fino all'età prevista dalla definizione di bambino di cui sopra.
- L'azienda può impiegare giovani lavoratori, ma laddove detti giovani lavoratori sono soggetti a leggi sull'istruzione obbligatoria, essi possono lavorare solo al di fuori dell'orario scolastico. In nessuna circostanza il totale del tempo trascorso a scuola, al lavoro, e negli 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 l'orario notturno.
- L'azienda non deve esporre bambini o giovani lavoratori a situazioni pericolose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno sia all'esterno del luogo di lavoro.

**EFFICACE IMPIANTI SRL** garantisce il divieto di assunzione di personale minore di 18 anni o comunque che non abbia terminato il ciclo delle scuole superiori.

---

## LAVORO FORZATO\_ COSA dice la NORMA?

- L'azienda non deve ricorrere a, né sostenere, l'utilizzo del lavoro forzato od obbligato, come definito nella Convenzione ILO 29, e non deve richiedere al personale di pagare depositi o lasciare presso l'azienda documenti d'identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro.
- Né l'azienda, né alcun'altra organizzazione che fornisce manodopera all'azienda, deve trattenere una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligare il personale a continuare a lavorare per l'azienda.
- Il personale deve avere il diritto di lasciare il luogo di lavoro a completamento della giornata lavorativa standard, ed essere libero di porre fine al rapporto di lavoro, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole.
- Né l'azienda, né alcun'altra organizzazione che fornisca manodopera all'azienda, deve ricorrere a, o sostenere, il traffico di esseri umani.

**EFFICACE IMPIANTI SRL** non richiede al personale in nessun caso di lasciare depositi nè documenti in originale in deposito.

Non fa uso di telecamere o vigilanza che attui forme di controllo sui lavoratori nello svolgimento delle loro mansioni.

Rifiuta qualsiasi forma contrattuale che violi o eluda gli obblighi di legge e respinge qualsiasi forma di coercizione nei confronti del personale.

Assume esclusivamente personale che firma volontariamente un contratto di lavoro conforme al CCNL che resta disponibile, insieme al regolamento aziendale.

---

## SALUTE E SICUREZZA\_ COSA dice la NORMA?

- L'azienda deve garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e deve adottare efficaci misure per prevenire potenziali incidenti e danni alla salute dei lavoratori che possano verificarsi durante lo svolgimento del lavoro, minimizzando le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro, e tenendo presente ogni specifico rischio (DVR).
- L'azienda deve nominare un rappresentante aziendale, responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre, e di applicare gli elementi di salute e sicurezza previsti nel presente standard.
- L'azienda deve formare il personale, regolarmente, con istruzioni sulla salute e sulla sicurezza, sul luogo di lavoro e, se necessario, istruzioni specifiche per la mansione. Tali istruzioni devono essere ripetute ai neoassunti.
- L'azienda deve stabilire sistemi per individuare, evitare, o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale. L'azienda deve conservare un registro degli infortuni accaduti sul posto di lavoro.
- L'azienda deve fornire, a sue spese, adeguati D.P.I. al personale. Nel caso di lesione riconducibile all'attività lavorativa, l'azienda deve inoltre fornire il primo soccorso e assistere il lavoratore affinché riceva le successive cure mediche.
- L'azienda deve impegnarsi a considerare tutti i rischi connessi al lavoro espletato da lavoratrici puerpere o in stato di gravidanza, e deve assicurare che siano prese tutte le ragionevoli misure per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza.
- L'azienda deve garantire, a tutto il personale, l'accesso a bagni puliti, acqua potabile e, se possibile, locali igienicamente idonei alla conservazione degli alimenti.
- Tutto il personale deve potersi allontanare dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza permesso.

**EFFICACE IMPIANTI SRL** garantisce la sicurezza sul lavoro, pertanto ottempera agli obblighi imposti dalla legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ha nominato tutte le figure previste dalla legge in materia (ex D. Lgs. 81/08 ess.mm.ii.) nell'ambito del Servizio di Prevenzione e Protezione, e ha implementato, certificato e mantiene un Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro secondo lo Standard internazionale BS OHSAS 18001 2007/ UNI EN ISO 45001:2018.

---

## DIRITTO di ASSOCIAZIONE e CCNL\_ COSA dice la NORMA?

- Tutto il personale deve avere il diritto di formare, partecipare ed organizzare sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con l'azienda. L'azienda deve rispettare questo diritto, e deve informare efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'azienda. L'azienda non deve interferire in alcun modo con il funzionamento / gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori e nel processo della contrattazione collettiva.
- Nei casi in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva è limitato per legge, l'azienda deve permettere ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti.
- L'azienda deve garantire che i rappresentanti dei lavoratori e il personale coinvolto nell'organizzazione dei lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione, per il fatto di essere membri del sindacato o di partecipare alle attività sindacali, e deve garantire che tali rappresentanti possano avere contatti con i propri iscritti sul luogo di lavoro.

**EFFICACE IMPIANTI SRL** garantisce a tutti i dipendenti e collaboratori il rispetto dei diritti sindacali, la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato e la possibilità di confrontarsi acconsentendo a richieste di riunioni se pervenute nei tempi che permettano l'organizzazione delle attività lavorative.

---

## DISCRIMINAZIONE\_ COSA dice la NORMA?

- L'azienda non deve attuare o supportare nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento per razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.
- L'azienda non deve interferire con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni, connessi a razza, ceto sociale o origine nazionale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.
- L'azienda non deve permettere alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, sia nel luogo di lavoro, sia, ove applicabile, nelle residenze o in altri locali messi dall'azienda a disposizione del personale.
- L'azienda non deve sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità in nessuna circostanza.

**EFFICACE IMPIANTI SRL** garantisce assunzioni del personale sulla base di abilità, esperienza ed istruzione, garantisce retribuzioni calcolate in base all'inquadramento in applicazione del CCNL metalmeccanici artigiani garantisce formazione e addestramento continui, garantisce promozioni in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali. Non è fatta discriminazione alcuna tra i sessi, né risultano casi di discriminazione di altro genere.



---

## PROCEDURE DISCIPLINARI\_ COSA dice la NORMA?

- L'azienda deve trattare tutto il personale con dignità e rispetto. L'azienda non deve utilizzare o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale nei confronti del personale. Non sono permessi trattamenti duri o inumani.

**EFFICACE IMPIANTI SRL** non attua pratiche disciplinari non previste dal CCNL e dalla legge. Se inevitabile ci si limita ad applicare le sanzioni disciplinari come previsto dal CCNL. Presso la sede di lavoro sono divulgate le parti di contratto inerenti l'applicazione delle sanzioni disciplinari. In tal senso è importante il contributo di mediazione offerto dal Rappresentante dei lavoratori interno, nonché incaricato dalla norma stessa al ruolo di Rappresentante dei Lavoratori SA 8000.

---

## RETRIBUZIONE\_ COSA dice la NORMA?

- L'azienda deve rispettare il diritto del personale ad una retribuzione dignitosa, e garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa normale corrisponda sempre almeno agli standard legali o agli standard minimi di settore, e che sia sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale oltre che a fornire un qualche guadagno discrezionale.
- L'azienda deve garantire che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari. Eccezioni a tale regola si applicano solo se le trattenute sul salario a scopo disciplinare sono permesse dalla legge, o se vige un accordo derivante dalla libera contrattazione collettiva.
- L'azienda deve garantire che i salari siano dettagliati chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga. L'azienda deve garantire che i salari siano corrisposti in aderenza alle leggi applicabili e che la retribuzione sia erogata in contanti o tramite assegno, secondo le modalità più convenienti per i lavoratori.
- Tutto il lavoro straordinario deve essere retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale. Nei paesi in cui la maggiorazione per lo straordinario non è regolamentata dalla legge o dalla contrattazione collettiva, il personale dovrà essere compensato per lo straordinario con una maggiorazione, seguendo gli standard di settore prevalenti.
- L'azienda non deve utilizzare accordi contrattuali di “sola manodopera”, contratti a breve termine consecutivi e/o programmi di falso apprendistato, volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione ed alle regole vigenti in materia di lavoro e di sicurezza sociale.

**EFFICACE IMPIANTI SRL** garantisce a tutti i dipendenti retribuzioni corrispondenti al CCNL per Dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza privata e servizi fiduciari, consegna le buste paga con la descrizione delle voci componenti la retribuzione, eroga la retribuzione regolarmente con accredito sul c/c, supporta per l'ottenimento degli assegni famigliari, garantisce la corretta gestione di tutte le forme contrattuali impiegate (tempo determinato, apprendistato, ecc.), valuta e cerca di soddisfare le richieste di anticipo su TFR o emolumenti avanzate dai suoi lavoratori.

---

## SISTEMA DI GESTIONE\_ COSA dice la NORMA?

La direzione deve definire in forma scritta, nella lingua usuale, una politica aziendale in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative, nonché esporre tale politica e lo standard SA8000 in un luogo di passaggio, facilmente visibile all'interno dell'azienda, allo scopo di informare il personale che è stato volontariamente deciso di conformarsi ai requisiti dello standard SA8000. Tale politica deve chiaramente includere i seguenti impegni:

- a) conformarsi a tutti i requisiti dello standard;
- b) rispettare le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti ai quali l'azienda aderisce, e rispettare gli strumenti internazionali e la loro interpretazione;
- c) riesaminare regolarmente la propria politica al fine di un miglioramento continuo, prendendo in considerazione i cambiamenti nella legislazione, nei requisiti del proprio codice di condotta, e ogni altro requisito aziendale;
- d) provvedere affinché la propria politica sia efficacemente documentata, applicata, mantenuta attiva, comunicata, e resa accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi direzione, dirigenti, manager, responsabili e organico operativo, sia esso direttamente assunto dall'azienda, abbia un contratto con, o in altro modo rappresenti l'azienda;
- e) rendere la propria politica pubblicamente disponibile, in forma e modo accessibili ed efficaci, alle parti interessate.

**EFFICACE IMPIANTI SRL** assicura la massima accessibilità alla propria politica divulgata per affissione e pubblicazione attraverso vari canali. Inoltre assicura il rispetto delle leggi obbligatorie nazionali e le convenzioni, raccomandazioni e standard internazionali in materia di diritti umani e dei lavoratori.

**EFFICACE IMPIANTI SRL** garantisce anche il monitoraggio ed il miglioramento del proprio sistema di gestione, non tralasciando di divulgarne obiettivi e risultati.

### RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE

L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione che, indipendentemente da altre responsabilità, assicuri il rispetto dei requisiti del presente standard

**EFFICACE IMPIANTI SRL** ha nominato quale Rappresentante della Direzione il Sig. **EFFICACE LUCA**

### RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SA 8000

L'azienda deve riconoscere nel dialogo all'interno dell'ambiente di lavoro un punto fondamentale della responsabilità sociale e deve assicurare a tutti i lavoratori il diritto di rappresentanza per facilitare la comunicazione con la direzione nelle materie legate a SA8000. Nelle aziende sindacalizzate, tale

---

rappresentanza deve essere assunta dai sindacati riconosciuti. In assenza di sindacati i lavoratori possono eleggere tra loro un Rappresentante SA8000 dei lavoratori.

**EFFICACE IMPIANTI SRL** riconosce quale Rappresentante dei Lavoratori per lo Standard SA 8000 il Rappresentante dei lavoratori interno sig MARCO DI MUZIO

#### RIESAME DELLA DIREZIONE

La direzione deve periodicamente riesaminare l'adeguatezza, l'idoneità e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati di performance rispetto ai requisiti previsti dal presente standard e agli altri requisiti ai quali l'azienda aderisce. Ove appropriato, devono essere apportate modifiche e miglioramenti al sistema. Il rappresentante dei lavoratori deve partecipare al riesame.

**EFFICACE IMPIANTI SRL** annualmente nelle persone del Presidente del consiglio di Amministrazione, del Rappresentante della Direzione e del Rappresentante dei Lavoratori SA 8000, svolge un riesame del Sistema per verificare il conseguimento degli obiettivi stabiliti e monitorare e correggere le non conformità emerse durante l'anno di funzionamento del Sistema stesso.

#### PIANIFICAZIONE E IMPLEMENTAZIONE

L'azienda deve garantire che i requisiti dello standard siano compresi ed applicati a tutti i livelli dell'organizzazione. Le modalità adottate devono includere:

- a) una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità di tutte le parti;
- b) la formazione al momento dell'assunzione del personale nuovo, di quello assegnato a diversa mansione e/o temporaneamente impiegato;
- c) programmi periodici di istruzione, formazione e sensibilizzazione per il personale in essere;
- d) un monitoraggio continuo delle attività e dei risultati, per dimostrare l'efficacia dei sistemi applicati.

**EFFICACE IMPIANTI SRL** dispone di un organigramma e ha stabilito una procedura per la Rappresentanza delle figure chiave del Sistema per la Responsabilità Sociale d'impresa. Garantisce inoltre che tutte le funzioni previste dallo Standard siano ricoperte e garantisce formazione continua per tutto il personale compresi i neoassunti. Effettua delle verifiche periodiche del sistema.

#### CONTROLLO DEI FORNITORI/SUBFORNITORI

L'azienda deve mantenere evidenze dell'impegno assunto per la divulgazione dei principi della Responsabilità sociale ai fornitori, anche attraverso la richiesta di impegno scritto di queste imprese a:

- a) conformarsi a tutti i requisiti del presente standard e a richiedere lo stesso ai propri subfornitori;
- b) partecipare alle attività di monitoraggio, come richiesto dall'azienda;

---

c) identificare la causa ed attuare tempestivamente azioni correttive e preventive per risolvere ogni non conformità;

d) informare l'azienda, tempestivamente ed in modo esauriente, di ogni relazione commerciale rilevante con altri fornitori.

L'azienda deve stabilire, mantenere attive e documentare in forma scritta appropriate procedure per la valutazione e la selezione dei fornitori/subappaltatori tenendo in considerazione il loro impegno e i loro risultati in relazione ai requisiti del presente standard.

L'azienda deve fare un ragionevole sforzo per assicurare che i requisiti del presente standard siano ottemperati da parte dei fornitori e dei subappaltatori all'interno della propria sfera di controllo e influenza. Nel caso l'azienda intrattenga rapporti di lavoro con fornitori/subappaltatori o subfornitori classificabili come lavoratori a domicilio deve intraprendere azioni specifiche per assicurare che a domicilio siano forniti livelli di tutela simili a quelli forniti ai lavoratori direttamente impiegati dall'azienda, coperti dai requisiti del presente standard. Queste azioni specifiche devono includere:

a) contratti di acquisto scritti, legalmente validi, che richiedano la conformità ai criteri minimi in accordo con i requisiti dello standard;

b) assicurare che i requisiti dei contratti di acquisto scritti siano compresi ed applicati dai lavoratori a domicilio;

c) tenere, nei locali aziendali, registrazioni complete che dettino l'identità dei lavoratori a domicilio, le quantità di beni prodotti, i servizi forniti e/o le ore lavorate per ciascun lavoratore a domicilio;

d) monitoraggio a sorpresa, per verificare il rispetto dei termini del contratto di acquisto scritto.

**EFFICACE IMPIANTI SRL** adotta un sistema di verifica di conformità sia dei propri fornitori che di coloro che intendano diventarlo (questionario di autovalutazione e visite ispettive di seconda parte). In caso di difformità rispetto ai principi della norma si impegna a concordare con il fornitore opportune azioni correttive, privilegiando una politica di sensibilizzazione continua sui requisiti della SA 8000 per garantire un consapevole coinvolgimento.

#### **GESTIONE delle PROBLEMATICHE e ADOZIONE di AZIONI CORRETTIVE**

L'azienda deve rendere disponibile a tutto il personale uno strumento per segnalare in modo confidenziale le non conformità rispetto al presente standard alla direzione aziendale e al rappresentante dei lavoratori.

L'azienda deve indagare, gestire e rispondere alle problematiche mosse dai dipendenti e dalle altre parti interessate, riguardo a conformità/non conformità rispetto alla politica aziendale e/o ai requisiti del presente standard. L'azienda deve astenersi dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare, o in altro modo discriminare qualsiasi membro del personale che fornisca informazioni riguardanti la conformità al presente standard.

---

L'azienda deve identificare la causa, attuare tempestivamente azioni correttive e preventive e destinare le risorse adeguate e appropriate alla natura ed alla gravità di ogni non conformità identificata rispetto alla politica aziendale e/o allo standard.

**EFFICACE IMPIANTI SRL** adotta un sistema di comunicazione attraverso contatto verbale diretto con il Responsabile della Direzione per lo Standard o passando indirettamente attraverso il Rappresentante dei Lavoratori SA 8000 (email [marco.dimuzio@efficaceimpianti.it](mailto:marco.dimuzio@efficaceimpianti.it)) o ancora attraverso l'indirizzo di posta dedicato [info@efficaceimpianti.it](mailto:info@efficaceimpianti.it). Le parti interessate esterne alla struttura vengono informate con idonee comunicazioni (mail, sito internet e/o fax). Le comunicazioni rivolte all'azienda potranno essere firmate o anonime, saranno aperte dal Rappresentante dei Lavoratori SA8000 insieme al Rappresentante per la Dir. SA8000, che registrerà la segnalazione sul registro delle Non Conformità. Le segnalazioni saranno gestite come Non Conformità e coinvolgeranno le funzioni interessate. Qualora si rendesse necessario sarà attivata un'Azione Correttiva. In questo caso sarà applicata la procedura per la gestione delle Azioni Correttive prevista dal SQ Aziendale.

#### COMUNICAZIONE ESTERNA

L'azienda deve stabilire e mantenere attive procedure per comunicare regolarmente a tutte le parti interessate dati e altre informazioni riguardanti la conformità ai requisiti del presente documento, inclusi i risultati dei riesami della direzione e delle attività di monitoraggio. L'azienda deve dimostrare la propria volontà al confronto con tutte le parti interessate: lavoratori, sindacati, fornitori, subappaltatori, acquirenti, ONG, funzionari dei governi locali e nazionali, con la finalità di conseguire una conformità sostenibile al presente standard.

**EFFICACE IMPIANTI SRL** assicura che le attività svolte e promosse e le evoluzioni del sistema saranno diffuse alle parti interessate tramite il sito internet [www.efficaceimpianti.it](http://www.efficaceimpianti.it)

#### ACCESSO per VERIFICA

Nel caso di audit con o senza preavviso presso l'azienda, allo scopo di certificarne la conformità ai requisiti del presente standard, l'azienda deve assicurare l'accesso ai propri locali ed alle informazioni richieste.

**EFFICACE IMPIANTI SRL** conferma la propria disponibilità a fornire ragionevoli informazioni alle parti interessate che ne fanno richiesta relativamente alla conformità dei requisiti alla presente norma.

Le registrazioni SA 8000 saranno conservate presso l'Ufficio del RDD nella sede Via Empolitana, Km 6,800 – 00024 Castel Madama (RM) sotto la responsabilità della Sig **LUCA EFFICACE**