

*Nomisma*

# Politica per la Responsabilità sociale SA8000

\*\*\*\*\*

<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Motivo</b>	<b>Rev.</b>	<b>Approvazione DG</b>
03/10/2024	Politica per la Resp. Sociale	Recepimento nomina nuovo D.G	01	

## **1. Scopo e campo di applicazione**

La politica per la responsabilità sociale di cui alla norma Social Accountability 8000: 2014 (breviter SA 8000) di Nomisma S.p.A ha lo scopo di fornire agli stakeholder ed i terzi interessati, uno strumento sintetico di pronta evidenziazione del rispetto dei precetti e dei singoli requisiti della SA 8000 adottata in Azienda e di relazione sulle prestazioni “sociali” dell’Azienda e sul loro costante miglioramento, in merito ai contenuti della norma.

Lo scopo del presente documento è dunque quello di fornire una relazione volontaria e verificabile, su come l’Azienda valorizza e tutela tutto il personale ricadente nella sua sfera di controllo e influenza, che realizza per essa servizi, includendo, altresì, il personale impiegato dalla Società e dai suoi fornitori, subappaltatori, sub-fornitori.

Il documento è fondamentalmente basato sulle leggi nazionali, oltre che sulle norme internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro.

## **2. Elementi normativi e loro interpretazione**

Questa Azienda rispetta le leggi nazionali, locali e le altre normative applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali l’Azienda aderisce, nonché il presente Standard.

Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali la nostra Azienda aderisce e lo Standard confliggono lo stesso tema, l’organizzazione applica la disposizione normativa che risulta più favorevole ai lavoratori.

L’Azienda rispetta i principi delle seguenti fonti normative di carattere internazionale:

- Convenzione ILO 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 e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- 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 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice di condotta del ILO sull'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
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- Contratto Collettivo Nazionale
- D.Lgs. 81/08 e ss. mm. li. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
- Guidance Document for SA 8000
- SA 8000 Abridged Guidance – Standard 2014
- SA 8000 Consolidated Guidance – Giugno 2013

### **3. Definizioni (organizzate per ordine alfabetico o logico)**

- Deve: Nel presente standard il termine "deve" indica un obbligo (ovvero l'azione che segue è obbligatoria).
- Può: Nel presente standard il termine "può" indica un permesso (ovvero l'azione che segue è prevista ma non indispensabile).
- Bambino: Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima 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.
- Lavoro infantile: Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella(e) specificata(e) nella definizione di bambino sopra riportata, eccetto quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.
- Contratto collettivo: Un contratto che specifica i termini e le condizioni di lavoro, negoziato tra un'organizzazione (per esempio un datore di lavoro) o un gruppo di datori di lavoro ed una o più organizzazioni dei lavoratori.
- Azione correttiva: Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità individuata. Nota: le azioni correttive sono intraprese per prevenire il ripetersi della non conformità.
- Azione preventiva: Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità potenziale. Nota: le azioni preventive sono intraprese per prevenire il verificarsi di una non conformità.
- Lavoro forzato o obbligato: Ogni 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 è richiesto come forma di pagamento di un debito.
- Lavoratore a domicilio: Una persona che ha un contratto con l'organizzazione o con un suo fornitore, subfornitore o subappaltatore, ma che non lavora presso i loro locali.
- Tratta di essere umani: Il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggirio, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.

- Parti interessate: Individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività dell'organizzazione.
- Salario dignitoso: 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.
- Non-conformità: Non soddisfacimento di un requisito
- Organizzazione: Qualsiasi ente, a scopo di business o meno, responsabile dell'applicazione dei requisiti del presente standard, incluso tutto il personale impiegato dallo stesso. Nota: Per esempio, le organizzazioni includono: imprese, società, aziende agricole, piantagioni, cooperative, ONG e istituzioni governative.
- Personale: Tutti gli individui dipendenti da un'organizzazione o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati a: direttori, dirigenti, manager, supervisori, impiegati, operai e lavoratori con qualsiasi forma di contratto, come guardie di sicurezza, addetti mensa, addetti ai dormitori e alle pulizie.
- Lavoratore: Tutto il personale senza responsabilità di gestione.
- Agenzia per l'impiego privata: Qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisca uno o più dei seguenti servizi a mercato: incontro tra domanda e offerta di lavoro, senza che l'agenzia diventi una parte del rapporto di lavoro che ne potrà scaturire; impiego di lavoratori con la finalità di renderli disponibili a una terza parte, che assegna loro delle mansioni e ne supervisiona l'esecuzione.
- Azioni di rimedio per il lavoro infantile: 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, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato.
- Valutazione del rischio: Un processo per identificare le politiche e le prassi di un'organizzazione inerenti la salute, la sicurezza e le politiche del lavoro, e attribuire una priorità ai rischi associati.
- Rappresentante(i) dei lavoratori SA8000: Uno o più rappresentante(i) liberamente eletto(i) dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il(i) rappresentante(i) della direzione e con il senior management su tematiche relative a SA8000. Nei siti sindacalizzati, il(i) rappresentante(i) deve(devono) essere membro(i) del(i) sindacato(i) riconosciuto(i), se questo(i) sceglie(scelgono) di ricoprire tale ruolo. Nel caso in cui il(i) sindacato(i) non individui(individuino) un rappresentante o l'organizzazione non sia sindacalizzata, i lavoratori possono a tale scopo eleggere liberamente il(i) proprio(i) rappresentante(i).
- Performance sociale: Il raggiungimento da parte di un'organizzazione, attraverso il miglioramento continuo, della piena e sostenibile conformità a SA8000.
- Coinvolgimento delle parti interessate: La partecipazione delle parti interessate, incluse ma non limitate a: L'organizzazione, i sindacati, i lavoratori, le organizzazioni dei lavoratori, i fornitori, gli appaltatori, i compratori, i consumatori, gli investitori, le ONG, i media ed i rappresentanti dei governi locali e nazionali.

- Fornitore/subappaltatore: Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che fornisce direttamente all'organizzazione beni o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione dei beni e servizi dell'organizzazione.
- Sub-fornitore: Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che rifornisce il fornitore di beni e/o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione di beni o servizi dell'organizzazione o di un suo fornitore
- Organizzazione dei lavoratori: Un'associazione autonoma e volontaria di lavoratori organizzata allo scopo di promuovere e difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori.
- Giovane lavoratore: Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.

#### 4. Abbreviazioni e acronimi

ELENCO FUNZIONI AZIENDALI SA8000	
Direzione generale SA8000	DIR SA
Social performance team	SPT
Responsabile Sistema di Gestione SA8000	RSG SA
Rappresentante dei lavoratori per la SA8000	RLSA

#### 5. La politica

Nomisma S.p.A. adotta tra i suoi principi quello dell'etica aziendale e della promozione del rispetto dei diritti umani, sia all'interno della propria realtà che nei confronti dei propri Stakeholders. La presente Politica conferma l'impegno societario a raggiungere i più elevati standard rispettando i principi dello Standard SA8000.2014, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili e delle principali convenzioni internazionali in materia di diritti umani e diritti dei lavoratori. Nomisma S.p.A. in rispondenza ai requisiti espressi dallo Standard SA 8000.2014 assicura di:

- garantire la tutela dei lavoratori dal punto di vista contrattuale, di sicurezza e salute per rischi legati alle attività lavorative, garantendo il rispetto dei loro diritti, nonché promuovendo la crescita professionale e personale e non ricorrendo o dando sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento nel rispetto dell'etica, 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;
- garantire le condizioni di lavoro fondamentali, in tal senso deve essere tutelato il rispetto della libertà e della dignità di tutti i dipendenti ed è fatto divieto assoluto di ricorrere a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale, mentale, ad offese verbali o di altro tipo che possano ledere la dignità di qualsiasi dipendente o collaboratore;
- garantire la tutela del lavoro infantile e minorile in genere (C 138 E 182 ILO – R 146

ILO) in tal senso l'Azienda rifiuta nel modo più assoluto l'impiego di personale infantile e garantisce che il lavoro minorile eventualmente impiegato avvenga nei limiti di legge e delle dei regolamenti ILO;

- rifiutare il lavoro forzato o obbligato (C 29- C 105 ILO), in tal senso l'Azienda rifiuta nel modo più assoluto di ricorrere a lavoro forzato o coatto; è fatto assoluto divieto di impiegare personale contro la propria volontà e di ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni; inammissibili sono i comportamenti di abuso fisico o verbale: forme di minaccia, molestie, corruzione o qualsiasi pratica fraudolenta non sono ammessi;
- garantire la salute e sicurezza dei lavoratori (C 155 - R 164 ILO) in tal senso l'azienda assicura il diritto alla sicurezza ed alla salute sui luoghi di lavoro, assicurando ambienti di lavoro sicuri e salubri, con particolare attenzione alla valutazione, alla gestione, alla prevenzione dei rischi sui luoghi di lavoro; è stato nominato un Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché il Responsabile del Servizio di protezione e prevenzione; viene assicurata tutta la formazione ed addestramento necessari per l'acquisizione di consapevolezza da parte dei lavoratori dei rischi che incombono e delle misure preventive da adottare;
- garantire la libertà di associazione (C 87 – C 98 ILO), in tal senso l'azienda assicura il diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva, non ostacolando in alcun modo l'elezione o la nomina di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati da parte dei dipendenti. Non viene fatta alcuna recriminazione ai rappresentanti sindacali e viene promossa la contrattazione collettiva;
- garantire il rispetto dell'orario di lavoro e del salario contrattuale, in tal senso l'Azienda garantisce un salario/stipendio dignitoso a tutto il personale, assicurandosi che sia più che sufficiente per una vita dignitosa a tutta la famiglia; viene adottato il C.C.N.L. al momento vigente; l'orario di lavoro rispetta i dettami della normativa di riferimento e non deve superare le 48 ore settimanali, compreso l'eventuale straordinario. Il personale può essere coinvolto nel lavoro straordinario, solo se manifesta un pieno consenso a tale adesione.
- tutelare la parità di salario e in tal senso l'assenza discriminazione (C100-C111 ILO – C 177), in tal senso l'Azienda garantisce, a parità di qualifica e livello professionale, l'assenza di discriminazione e la parità di salario/stipendio. Viene garantito il diritto alle pari opportunità in termini di salari/stipendi, assunzioni, avanzamenti di carriera tra uomini e donne, e di qualsiasi altro trattamento, a prescindere da 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.

Per conseguire gli obiettivi sopra indicati, la direzione aziendale si impegna:

- a selezionare accuratamente i propri fornitori che devono rispettare agli standard della SA8000 ed essere coinvolti nel rispetto ad ogni livello dei requisiti imposti dagli standard di riferimento. I fornitori vengono selezionati e qualificati sulla base anche della loro capacità di garantire il rispetto di tali standard;

- a definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità, le autorità del personale (Rappresentante della Direzione - RdD, Responsabile del Sistema per la Responsabilità Sociale - RE, Rappresentante dei lavoratori -RL);
- a istituire un Social Performance Team che abbia il ruolo di effettuare la valutazione dei rischi di non conformità nei confronti della SA 8000.2014 e che effettui appropriate azioni di monitoraggio secondo gli Indicatori di Performance;
- a istituire e nominare funzioni in accordo con il quadro normativo vigente per la salute e per la sicurezza per la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e nella pianificazione delle strategie per contenerli;
- a sottoporre a monitoraggio continuo i processi aziendali coinvolti nel cammino verso la responsabilità sociale ed a valutare il raggiungimento degli obiettivi di cui sopra per mezzo di un riesame;
- a garantire il rispetto delle leggi e normative vigenti in materia di sicurezza e salute ed ambiente, diritto del lavoro e standard della SA8000 conformandosi e rispettare tutta la normativa nazionale ed internazionale vigente e cogente in ambito sociale (diritti dei lavoratori, sicurezza, ecc.);
- a coinvolgere tutto il personale mediante una costante attività di informazione e formazione ed addestramento, nonché consapevolezza in merito alle tematiche etiche e di salute e sicurezza sul lavoro e alla tutela del lavoratore e garantirne il pieno coinvolgimento in ambito sociale;
- a predisporre una struttura organizzativa mirata all'attuazione di quanto espresso;
- a fornire risorse umane e strumentali necessarie;
- a dotare il proprio personale di attrezzature e risorse che consentano la prevenzione dei rischi per la salute, la sicurezza;
- ad individuare le eventuali non conformità, e proporre le relative azioni correttive, che siano risolutive del disagio creato e migliorative della situazione iniziale;
- alla revisione periodica della conformità del Sistema Integrato alla politica aziendale e ad apportare le modifiche organizzative e tecniche necessarie al perseguimento di tale obiettivo;
- al miglioramento continuo del Sistema di Gestione adottato;
- al costante coinvolgimento dei lavoratori (direttamente od attraverso i loro rappresentanti SA8000) e delle parti interessate.

## **6. I reclami e le segnalazioni**

I lavoratori possono effettuare segnalazioni/reclami in materia di SA 8000 attraverso i moduli "Modulo\_Segnalazioni\_SA8000" e "Modulo\_Azioni di miglioramento\_SA8000" nelle seguenti modalità:

- Inoltrando una segnalazione tramite invio mail all'indirizzo [segnalazioniSA8000@nomisma.it](mailto:segnalazioniSA8000@nomisma.it);
- Consegnando il modulo direttamente al Responsabile Sistema di Gestione SA8000, Rappresentante dei lavoratori SA8000 in carica o ad un qualsiasi membro del SPT
- Per posta direttamente in azienda all'indirizzo mail aziendale ([segnalazioniSA8000@nomisma.it](mailto:segnalazioniSA8000@nomisma.it)) e/o all'indirizzo della sede legale anche in forma

anonima

- Cassetta delle segnalazioni che garantisce l'anonimato di colui che rilevi una problematica e/o una non conformità ai requisiti della SA 8000 o della UNI/PDR 125 o voglia effettuare una segnalazione whistleblowing.

Con riferimento alle altre parti interessate (fornitori, stakeholder, ecc.), **gli utenti esterni** possono effettuare segnalazioni in materia di SA 8000, sotto forma di reclami o suggerimenti, mandando una mail a [segnalazioniSA8000@nomisma.it](mailto:segnalazioniSA8000@nomisma.it) e/o e/o all'indirizzo della sede Strada Maggiore, 44, 40125 Bologna.

Si precisa che tutto il personale di Nomisma e le parti interessate hanno la possibilità di effettuare segnalazioni anche direttamente all'Ente che ha sviluppato lo Standard di riferimento, all'Ente di Accreditamento e all'Organismo di Certificazione del Sistema SA 8000. Di seguito si riportano rispettivamente i riferimenti:

A chi si inoltra	Indirizzo e riferimenti
AI Social Accountability International (SAI)	9 East 37th Street; 10th Floor New York, NY 10016 E-mail: <a href="mailto:info@sa-intl.org">info@sa-intl.org</a>
AI Social Accountability Accreditation Service (SAAS)	15 West 44th Street, 6th Floor - h New York, NY 10036 Tel: (212) 391-2106; E-mail: <a href="mailto:saas@saasaccreditation.org">saas@saasaccreditation.org</a>
Quality Italia S.p.A.	Via Camerata Picena, 385 - 00138 Roma (Italy), Tel. : +39 06.88644843 E-mail: <a href="mailto:info@qualityitalia.it">info@qualityitalia.it</a>
LSQA OFICINA CORPORATIVA	Av. Italia 6201   Edificio "Los Tilos" piso 1, 11500, Montevideo – Uruguay Tel: (+598) 26000165 Fax: (+598) 2604 2960 <a href="mailto:info@lsqa.com">info@lsqa.com</a>

Le segnalazioni possono essere eseguite a discrezione in forma anonima, confidenziale o sottoscritta; Nomisma garantisce che nessuna forma di discriminazione sarà esercitata su dipendenti e parti interessate.

Nomisma si impegna, attraverso i membri del SPT, a dare evidenza della ricezione della segnalazione entro tre giorni lavorativi dalla presa visione della stessa, per mezzo di avviso di ricevimento trasmesso per mail, consentendo così al soggetto interessato di verificarne la presa in carico da parte dell'organizzazione.

Il ricevimento di tali segnalazioni è monitorato con cadenza settimanale

esclusivamente in forma informatizzata.

Qualora, invece, si riscontri la pertinenza del contenuto della segnalazione con i requisiti dello standard SA8000, la stessa viene gestita dal Responsabile del Sistema di Gestione SA8000, che ne coordina la risoluzione attivando le necessarie azioni correttive.

Nel caso in cui il segnalante non mantenesse l'anonimato, questo sarà contattato personalmente tramite mail una volta chiusa l'analisi.