

PIANO PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE (SA8000)



Sacaim S.p.A.

REV.	DATE	DESCRIZIONE	PREDISPOSTO	APPROVATO
06	30.10.2025	Aggiornamento LW § 6.8	RSG	RDSA

INDICE

1. PREMESSA	3
1.1. Dati Generali della Sede Sacaim S.p.A.	3
2. SCOPO, CAMPO D'APPLICAZIONE E DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	4
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
3. TERMINI E ABBREVIAZIONI.....	5
3.1. Termini e Abbreviazioni.....	5
4. CONTESTO SA 8000 E PARTI INTERESSATE	5
4.1. Contesto	5
5. FATTORI SA 8000	9
5.1. Fattori di Rischio.....	9
6. VALUTAZIONE ED IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI.....	9
6.1. Lavoro infantile e Giovani Lavoratori.....	9
6.2. Lavoro Forzato e Obbligato	11
6.3. Salute e Sicurezza	12
6.4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	13
6.5. Discriminazione	14
6.6. Procedure disciplinari	15
6.7. Orario di Lavoro	16
6.8. Retribuzione	17
6.9. Sistema di Gestione	19
7. MAPPA DEI RISCHI.....	20
8. VALUTAZIONI DELLE PRESTAZIONI.....	21
8.1. Gestione delle NC e AC	21
8.2. Procedura per l'invio di Suggerimenti, reclami o controversie	21
8.3. Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni.....	22

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 difficile 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). L'immobile è catastalmente così individuato: Comune di Venezia, Sez. VE, Z.C. 5, Fg. 6: particella 394, sub. 1, bene comune non censibile (scoperto pertinenziale del sub. 2), Marghera via Righi, P.T., particella 394, sub. 2, cat. D/1, con mq 6687 sup.coperta + mq 292 tettoie, Marghera via Righi, P.T. – 1°, particella 394, sub. 3, cat. D/1, rendita cat. € 850,00, Marghera via Righi, P.T. – 1°, particella 394, sub. 4, cat. D/8, mq 11, cabina Enel, rendita cat. € 28,00, Marghera via Righi, P.T., (Allegato 1-1a-1b-1c-1d-1e-1f-1g). (Figura 1: Inquadramento posizione).

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.

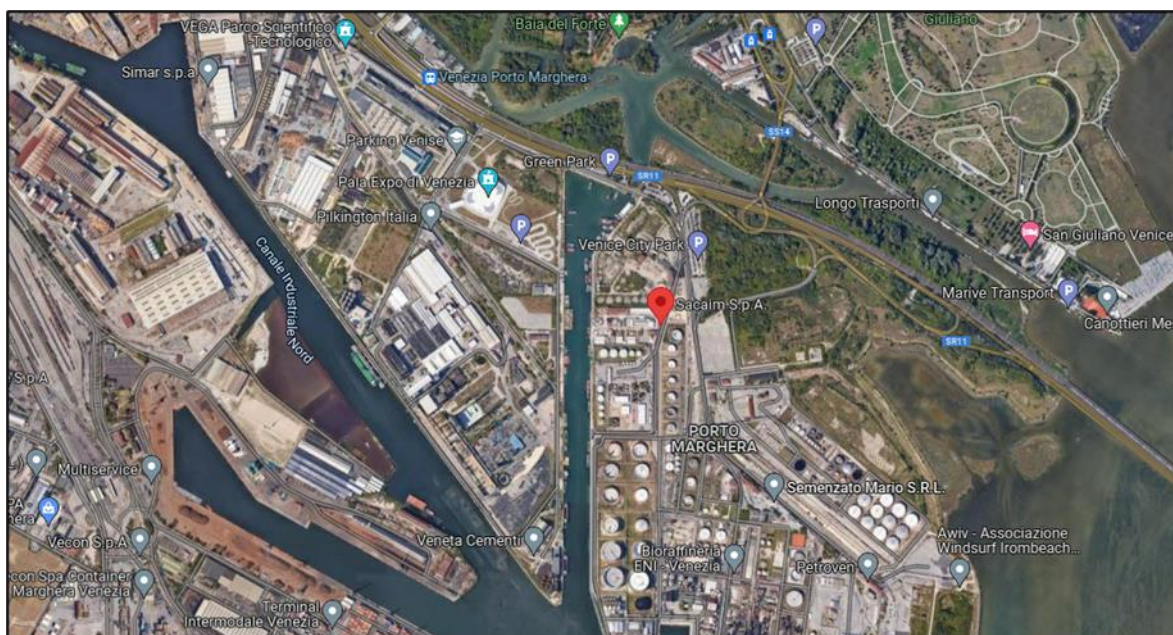


Figura 1: Inquadramento posizione

L'area in cui sorge lo stabilimento SACAIM è compresa all'interno della Macroisola delle Raffinerie o dei Petroli. La superficie complessiva è di circa 21.000 m², 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..

Ad oggi la sede può contare su un attivo superiore ai 40 dipendenti i quali sono dislocati su 3 edifici (F-G-H).

La fruizione della mensa è individuata in un'azienda esterna nelle vicinanze della sede, all'interno della sede sono disponibili una serie di servizi ulteriori quali aree per il ristoro e la pausa e posti auto liberi.

Sull'area sono stati edificati in epoche successive i seguenti corpi di fabbrica:

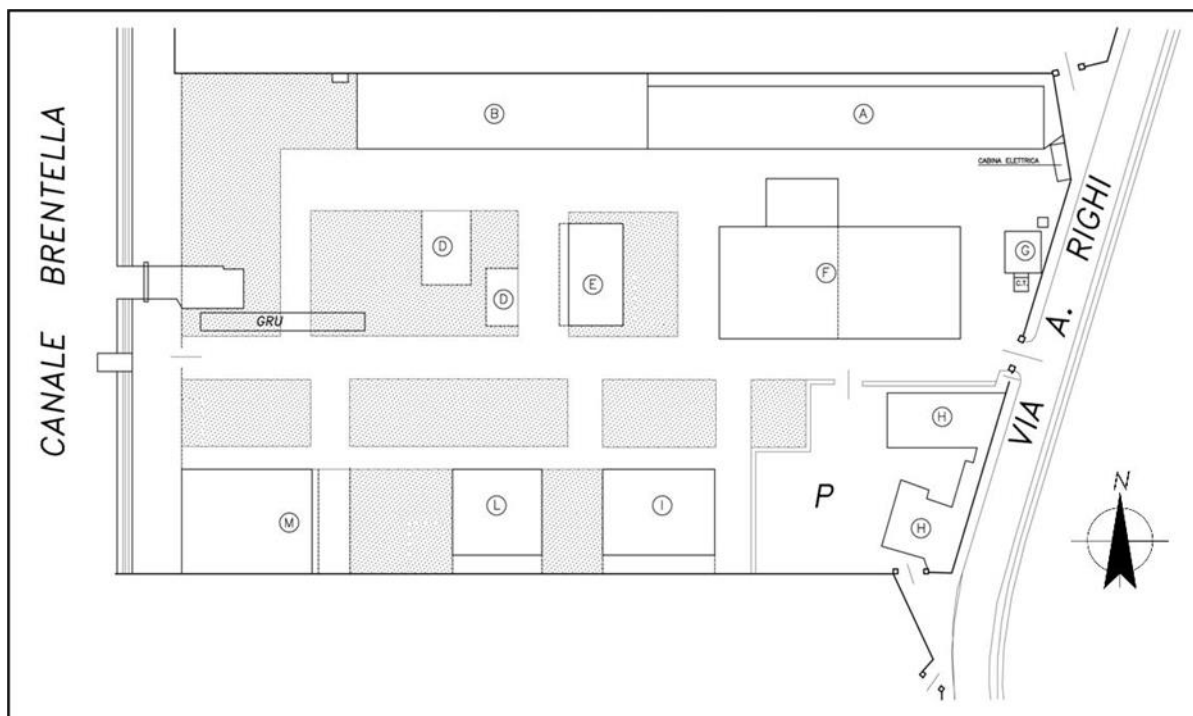


Figura 2: Inquadramento fabbricati

1) Fabbricato A.

Fabbricato ad uso deposito macchine, ricovero mezzi e stoccaggio di materiali e attrezzature di lavoro provenienti dai cantieri, non vengono effettuate lavorazioni e soste da parte degli operatori.

Ha una superficie coperta complessiva di mq 1300 ca., a pianta rettangolare allungata.

Strutture portanti verticali in pilastri su plinti di fondazioni, coperture a volta in struttura metallica, con manto in lastre di eternit ondulato.

2) Fabbricato B.

In aderenza al precedente fabbricato A e in prosecuzione verso sud, per una superficie coperta complessiva di mq 1050 ca.. Locale coperto adibito ad officina è realizzato con impianto elettrico, forza motrice ed illuminazione a norma; carroponte a tutta la larghezza con possibilità di traslazione tra le estremità.

3) Fabbricato C.

All'esterno ad una distanza di ca. 2 mt dal fabbricato B e sempre addossato al muro di confine nord, piccolo fabbricato destinato a servizi igienici della superficie complessiva di mq 6 ca..

4) Fabbricati D.

Tettoie a struttura metallica, in zona centrale dell'area, per una superficie coperta complessiva di mq 270 ca..

5) Fabbricato E

A est delle precedenti tettoie a metà ca. dell'area il corpo di fabbrica, per una superficie coperta di mq 250 ca.. Adibito in parte a laboratorio e ufficio Restauro e in parte servizi per gli operai.

La pavimentazione e i rivestimenti interni sono realizzati in piastrelle di ceramica. Impianto elettrico, idrico-sanitario e termico con centrale termica esterna posta in aderenza sul fronte nord.

6) Fabbricato F.

Adibito per la porzione verso via Righi a est ad uffici per complessivi mq 750 ca. su due piani.

Pavimentazione interna di tipo a "galleggiante" con pavimenti e rivestimenti in piastrelle nei servizi igienici. Impianti elettrico, idrico-sanitario, termico a norme, e di condizionamento.

La porzione a ovest al piano terra è adibita a magazzino generale e uffici logistici per una superficie complessiva di mq 810 ca., compreso il corpo esterno in aderenza a nord. Il corpo esterno ha superficie di mq 170 ca..

7) Fabbricato G.

Corpo uffici per cantieri a ridosso del muro di cinta su via Righi a est, a pianta praticamente quadrata per una superficie coperta complessiva di mq 50 ca. Dotato di impianti elettrico, idrico-sanitario e di condizionamento.

8) Fabbricati H.

All'angolo sud est ad uso uffici su due piani fuori terra a ridosso della recinzione su via Righi; a pianta irregolare copre una superficie complessiva di mq 400 ca., con altezze interne che variano fra i 3 e i 4,3 mt ca.. La superficie complessiva utile degli uffici è di mq 760.

I locali sono provvisti di impianti elettrici, idrico-sanitario e termico a norma; condizionamento estivo.

9) Fabbricato I.

In prossimità del confine sud ad un piano fuori terra è destinato a deposito-magazzino. Pianta rettangolare per una superficie coperta di mq 525 ca..

10) Fabbricato L.

In aderenza del confine sud è ad un piano fuori terra, destinato deposito. Pianta rettangolare per una superficie coperta di mq 420 ca.

11) Fabbricati M.

All'angolo sud-ovest a ridosso del muro di confine sud con proprietà Cereal Docks, ad uso deposito materiali. Pianta rettangolare per una superficie coperta di mq 620 ca.

11) Cabina Enel.

Piccolo fabbricato a nord-est a ridosso del muro di cinta su via Righi in prossimità dell'accesso carraio, per una superficie coperta di mq 66 ca..

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
- LIBERTA' 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 nel presente documento.

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
Utilizzo di lavoro infantile diretto o per conoscenza di lavoro infantile presso clienti e/o fornitori	- LAVORO INFANTILE IN VIOLAZIONE ALLE LEGGI - INFORTUNIO DI INFANTE	1	3	3	- Istituita Politica SA8000 che vieta l'utilizzo categorico di lavoro infantile - Sviluppata Azioni di Controllo per disciplinare le modalità e la verifica	1	3	3
Utilizzo di lavoro giovanile diretto o per conoscenza di lavoro giovanile presso clienti e/o fornitori	- LAVORO GIOVANILE NON TUTELATO O IN VIOLAZIONE ALLE LEGGI - INFORTUNIO DI MINORE	2	3	6	- Istituita Politica SA8000 che vieta l'utilizzo categorico di lavoro giovanile sotto condizioni non regolamentate rigorosamente. - 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.	1	3	3
COVID-19	INFEZIONE DA AGENTE COVID.19	1	3	3	- L'organizzazione non fa uso di infanti - L'organizzazione ha adottato un protocollo interno anti-COVID-19 - L'organizzazione ha predisposto tornelli per la misurazione della temperatura e verifica del Green Pass	1	3	3
INTERVENTI MIGLIORATIVI O MONITORAGGIO						RESPONSABILE		
Verificare l'assenza di Lavoro Infantile e/o Giovanile con audit presso fornitori e partner						SPT		

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.

Il 19 febbraio 2025, è stata inviata comunicazione a tutto il personale per la messa in servizio del sistema di videocontrollo su sito SACAİM, con registrazione delle immagini riprese a ciclo continuo di 24 ore su 24 e conservazione per un massimo di 7 giorni. Preventivamente il 9 settembre 2024, è stato siglato l'accordo con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria. Il dispositivo di archiviazione è collocato all'interno di un armadio infrastrutturale di rete interna, posto a sua volta in locale della palazzina tecnica chiuso a chiave ed accessibile al solo personale autorizzato (Coordinatore Privacy – Funzione QHSE). [\(link\)](#)

TIPOLOGIA DI RISCHIO	PERICOLO	PRELIMINARE			MISURE DI PREVENZIONE E DI PROTEZIONE O INDICAZIONI DELLA PROCEDURA DI LAVORO	RESIDUO		
		P	D	R		P	D	R
Costrizione al lavoro straordinario	ABUSO DI STRAORDINARI E PRATICHE DI COSTRIZIONE	1	3	3	- Istituita Politica SA8000 che disciplina in maniera trasparente l'azienda - Applicazione rigorosa del CNL applicato, verifica timbrature tramite mezzo tracciato zucchetti a tutela dei lavoratori.	1	3	3
Utilizzo di strumenti di coercizione quali: trattenute sul salario, documenti in originale, pagamenti di somme di denaro, etc.	LAVORO STRUMENTI DI COERCIZIONE DEI LAVORATORI	2	3	6	- Istituita Politica SA8000 che vieta l'utilizzo categorico di tali pratiche - Applicazione rigorosa del CNL applicato, - Utilizzo di mezzi di timbratura tracciati e tutelati, condivisi e approvati con i sindacati e le autorità garanti del lavoro	1	3	3
Inadempienza contrattuale sull'orario di lavoro o mancato rispetto di quanto disciplinato in sede di contrattazione collettiva CCNL	INADEMPIENZE CONTRATTUALI CCNL	2	3	6	- Istituita Politica SA8000 che vieta l'utilizzo categorico di tali pratiche - Applicazione rigorosa del CNL applicato, - Utilizzo di mezzi di timbratura tracciati e tutelati, condivisi e approvati con i sindacati e le autorità garanti del lavoro	1	3	3
COVID-19	INFEZIONE DA AGENTE COVID.19	1	3	3	- L'organizzazione ha adottato un protocollo interno anti-COVID-19 - L'organizzazione ha predisposto tornelli per la misurazione della temperatura e verifica del Green Pass	1	3	3
INTERVENTI MIGLIORATIVI O MONITORAGGIO						RESPONSABILE		
Verificare l'assenza di Lavoro forzato obbligato anche con audit presso fornitori						SPT		

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 Sacaim 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
Incidenti ed Infortuni sul Lavoro	INFORTUNI, SOSPENSIONE ATTIVITA', COINVOLGIMENTI GIUDIZIARI	2	3	6	- Aggiornamento ed Elaborazione DVR Aziendale - Applicazione rigorosa del CNL applicato - Nomina di un team di Prevenzione Dedicato ad affrontare e analizzare i rischi di sicurezza e salute aziendali. - Ottenimento e gestione della ISO 45001	1	3	3
Inadempienze al D.Lgs 81/08	INFORTUNI, SOSPENSIONE ATTIVITA', COINVOLGIMENTI GIUDIZIARI	2	3	6	- Aggiornamento ed Elaborazione DVR Aziendale - Applicazione rigorosa del CNL applicato - Nomina di un gruppo di Prevenzione dedicato ad affrontare e analizzare i rischi di sicurezza e salute aziendali. - Ottenimento e gestione della ISO 45001	1	3	3
Malattia Professionale	INFORTUNI, SOSPENSIONE ATTIVITA', COINVOLGIMENTI GIUDIZIARI	1	3	3	- Aggiornamento ed Elaborazione DVR Aziendale - Applicazione rigorosa del CNL applicato - Nomina di un gruppo di Prevenzione dedicato ad affrontare e analizzare i rischi di sicurezza e salute aziendali. - Ottenimento e gestione della ISO 45001	1	3	3
Assenza di Misure di Prevenzione e Protezione	INFORTUNI, SOSPENSIONE ATTIVITA', COINVOLGIMENTI GIUDIZIARI	2	3	6	- Aggiornamento ed Elaborazione DVR Aziendale - Applicazione rigorosa del CNL applicato - Nomina di un gruppo di Prevenzione dedicato ad affrontare e analizzare i rischi di sicurezza e salute aziendali. - Ottenimento e gestione della ISO 45001	1	3	3
COVID-19	INFEZIONE DA AGENTE COVID.19	1	3	3	- L'organizzazione ha adottato un protocollo interno anti-COVID-19 - L'organizzazione ha predisposto tornelli per la misurazione della temperatura e verifica del Green Pass	1	3	3
INTERVENTI MIGLIORATIVI O MONITORAGGIO						RESPONSABILE		
Verificare la conformità alla ISO 45001 e la gestione della conformità legislativa D.lgs 81/08 aziendale						QHSE TEAM, RSPP, SPT		

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
Limitazione alla libertà di associazione sindacale	VIOLAZIONE CCNL • VIOLAZIONE LEGALE	1	3	3	- Coinvolgimento Sigle Sindacali - Applicazione rigorosa del CCNL	1	3	3
Limitazione alla libertà di partecipazione all'attività sindacale	VIOLAZIONE CCNL • VIOLAZIONE LEGALE	2	3	6	- Coinvolgimento Sigle Sindacali - Applicazione rigorosa del CCNL	1	3	3
Violazione della contrattazione collettiva	VIOLAZIONE CCNL • VIOLAZIONE LEGALE	2	3	6	- Coinvolgimento Sigle Sindacali - Applicazione rigorosa del CCNL	1	3	3
COVID-19	• INFEZIONE DA AGENTE COVID.19	1	3	3	- L'organizzazione ha adottato un protocollo interno anti-COVID-19 - L'organizzazione ha predisposto tornelli per la misurazione della temperatura e verifica del Green Pass	1	3	3
INTERVENTI MIGLIORATIVI O MONITORAGGIO						RESPONSABILE		
Verificare tramite interviste al RLSA, totale trasparenza anche in relazione alla presenza dell'SPT designato						SPT		

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
Discriminazione all'atto della ricerca del personale e della sua assunzione	VIOLAZIONE CCNL • VIOLAZIONE LEGALE	1	3	3	- Coinvolgimento Sigle Sindacali - Applicazione rigorosa del CCNL	1	3	3
Atti discriminatori e comportamenti offensivi e coercitivi	VIOLAZIONE CCNL • VIOLAZIONE LEGALE	2	3	6	- Coinvolgimento Sigle Sindacali - Applicazione rigorosa del CCNL	1	3	3
Violazione della contrattazione collettiva	VIOLAZIONE CCNL • VIOLAZIONE LEGALE	2	3	6	- Coinvolgimento Sigle Sindacali - Applicazione rigorosa del CCNL	1	3	3
COVID-19	• INFEZIONE DA AGENTE COVID.19	1	3	3	- L'organizzazione ha adottato un protocollo interno anti-COVID-19 - L'organizzazione ha predisposto tornelli per la misurazione della temperatura e verifica del Green Pass	1	3	3
INTERVENTI MIGLIORATIVI O MONITORAGGIO						RESPONSABILE		
Verificare tramite SPT dell'assoluta assenza di discriminazioni o pratiche discriminatorie						SPT		

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
Utilizzo Provvedimenti disciplinari	PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI NON CONSENTITI DALLO STATUTO DEI LAVORATORI E DAL CCNL	2	3	6	- Coinvolgimento Sigle Sindacali - Applicazione rigorosa del CCNL	1	3	3
Eccessività della Pena	PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI ECCESSIVI O NON CONCORDATI CON I SINDACATI	1	3	3	- Coinvolgimento Sigle Sindacali - Applicazione rigorosa del CCNL	1	3	3
COVID-19	INFEZIONE DA AGENTE COVID.19	1	3	3	- L'organizzazione ha adottato un protocollo interno anti-COVID-19 - L'organizzazione ha predisposto tornelli per la misurazione della temperatura e verifica del Green Pass	1	3	3
INTERVENTI MIGLIORATIVI O MONITORAGGIO						RESPONSABILE		
Verifica per intervista al RLSA assenza di procedure disciplinari						SPT		

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
Violazione Orario di lavoro e termini	VIOLAZIONI NON CONSENTITE DALLO STATUTO DEI LAVORATORI E DAL CCNL APPLICATO	1	3	3	- Coinvolgimento Sigle Sindacali - Applicazione rigorosa del CCNL - Istituita Politica SA8000 che vieta l'utilizzo categorico di tali pratiche - Utilizzo di mezzi di timbratura tracciati e tutelanti, condivisi e approvati con i sindacati e le autorità garanti del lavoro	1	3	3
Mancato riconoscimento orari di lavoro e straordinari	VIOLAZIONI NON CONSENTITE DALLO STATUTO DEI LAVORATORI E DAL CCNL APPLICATO	1	3	3	- Coinvolgimento Sigle Sindacali - Applicazione rigorosa del CCNL - Istituita Politica SA8000 che vieta l'utilizzo categorico di tali pratiche - Utilizzo di mezzi di timbratura tracciati e tutelanti, condivisi e approvati con i sindacati e le autorità garanti del lavoro	1	3	3
COVID-19	INFEZIONE DA AGENTE COVID.19	1	3	3	- L'organizzazione ha adottato un protocollo interno anti-COVID-19 - L'organizzazione ha predisposto tornelli per la misurazione della temperatura e verifica del Green Pass	1	3	3
INTERVENTI MIGLIORATIVI O MONITORAGGIO						RESPONSABILE		
Verifica congiunta con Responsabili del Personale, Direzione Generale, RLSA per la corretta gestione degli orari di lavoro e delle pause						SPT		

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 e da importi di soglia di povertà assoluta indicata dall'ISTAT ([link](#)), ponderati in base alla regione di residenza geografica e composizione del nucleo familiare.

I valori risultano così raggruppati:

Composizione nucleo familiare	Importo Living Wage per Regione		
	Valle d'Aosta; Piemonte; Liguria; Lombardia; Veneto; Trentino Alto Adige; Friuli Venezia Giulia; Emilia Romagna	Abruzzo; Molise; Toscana; Umbria; Marche; Lazio; Sardegna;	Campania; Basilicata; Puglia; Calabria; Sicilia
N° 1 Persona età > 18 anni	1.100,00 €	920,00 €	830,00 €
N° 2 Persone età > 18 anni	1.455,00 €	1.280,00 €	1.165,00 €
N° 3 Persone età > 18 anni	1.810,00 €	1.600,00 €	1.450,00 €
N° 2 Persone età > 18 anni + N° 1 Persona età tra 0 e 3 anni	1.625,00 €	1.440,00 €	1.290,00 €
N° 2 Persone età > 18 anni + N° 1 Persona età tra 4 e 10 anni	1.760,00 €	1.555,00 €	1.380,00 €
N° 2 Persone età > 18 anni + N° 1 Persona età tra 11 e 17 anni	1.825,00 €	1.615,00 €	1.435,00 €
N° 2 Persone età > 18 anni + N° 1 Persona età tra 0 e 3 anni + N° 1 Persona età tra 4 e 10 anni	1.955,00 €	1.730,00 €	1.535,00 €
N° 2 Persone età > 18 anni + N° 1 Persona età tra 4 e 10 anni + N° 1 Persona età tra 11 e 17 anni	2.145,00 €	1.900,00 €	1.685,00 €
N° 2 Persone età > 18 anni + N° 2 Persona età tra 11 e 17 anni	2.210,00 €	1.955,00 €	1.735,00 €
N° 4 Persone età > 18 anni	2.175,00 €	1.925,00 €	1.730,00 €

I valori così indicati, subiranno adeguamenti successivi in base agli indici ISTAT di riferimento.

La verifica di conformità dell'importo netto, dovrà risultare superiore a quella indicata in tabella in corrispondenza del nucleo familiare di appartenenza geografica.

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
Violazione del CCNL in termini di retribuzione	• VIOLAZIONI NON CONSENTITE DALLO STATUTO DEI LAVORATORI E DAL CCNL APPLICATO	2	3	6	• Coinvolgimento Sigle Sindacali • Applicazione rigorosa del CCNL • Istituita Politica SA8000 che vieta l'utilizzo categorico di tali pratiche • Utilizzo di mezzi di timbratura tracciati e tutelanti, condivisi e approvati con i sindacati e le autorità garanti del lavoro	1	3	3
Mancata retribuzione	• VIOLAZIONI NON CONSENTITE DALLO STATUTO DEI LAVORATORI E DAL CCNL APPLICATO	1	3	3	• Coinvolgimento Sigle Sindacali • Applicazione rigorosa del CCNL • Istituita Politica SA8000 che vieta l'utilizzo categorico di tali pratiche • Utilizzo di mezzi di timbratura tracciati e tutelanti, condivisi e approvati con i sindacati e le autorità garanti del lavoro	1	3	3
Corrispondenza di salari che non garantiscono la sussistenza minima	• VIOLAZIONI NON CONSENTITE DALLO STATUTO DEI LAVORATORI E DAL CCNL APPLICATO	1	3	3	• Coinvolgimento Sigle Sindacali • Applicazione rigorosa del CCNL • Istituita Politica SA8000 che vieta l'utilizzo categorico di tali pratiche • Utilizzo di mezzi di timbratura tracciati e tutelanti, condivisi e approvati con i sindacati e le autorità garanti del lavoro	1	3	3
COVID-19	• INFEZIONE DA AGENTE COVID.19	1	3	3	• L'organizzazione ha adottato un protocollo interno anti-COVID-19 • L'organizzazione ha predisposto tornelli per la misurazione della temperatura e verifica del Green Pass	1	3	3
INTERVENTI MIGLIORATIVI O MONITORAGGIO						RESPONSABILE		
Disposto in continuo pagamento tramite bonifico tracciato						SPT		

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
Mancata Esposizione della Politica	NON CONFORMITA' ALLE NORME, MANCATA COMUNICAZIONE ALLE PARTI INTERESSATE	1	3	3	• Politica pubblicata e aggiornata tramite sito internet e intranet	1	3	3
Mancata formazione dell'SPT	NON CONFORMITA' ALLE NORME, MANCATA VIGILANZA SUL SISTEMA SA8000	2	3	6	• SPT Formato e comunicato a tutti i lavoratori	1	3	3
Mancata considerazione dei reclami	NON CONFORMITA' ALLE NORME, MANCATA VIGILANZA SUL SISTEMA SA8000	1	3	3	• Elaborata mail specifica per inoltrare reclami all'SPT spt@sacaim.it	1	3	3
Mancato Piano di formazione SA8000	NON CONFORMITA' ALLE NORME, MANCATA VIGILANZA SUL SISTEMA SA8000	1	3	3	• Piano di formazione costantemente verificato e aggiornato con QHSE Manager e Responsabile del Personale	1	3	3
Mancata gestione dei fornitori e appaltatori in termini di SA8000	NON CONFORMITA' ALLE NORME, MANCATA VIGILANZA SUL SISTEMA SA8000	2	3	6	• Sviluppo di contratti con clausole specifiche 1	1	3	3
COVID-19	• INFEZIONE DA AGENTE COVID.19	1	3	3	• L'organizzazione ha adottato un protocollo interno anti-COVID-19 • L'organizzazione ha predisposto tornelli per la misurazione della temperatura e verifica del Green Pass	1	3	3
INTERVENTI MIGLIORATIVI DA ATTUARE						RESPONSABILE		
Incrementare gli audit verso fornitori e subappaltatori						SPT, QHSE		
Acquisire ed Incrementare consapevolezza Social Performance Team anche attraverso corsi specifici sa8000						SPT, QHSE, HR		

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	3	3
2. LAVORO OBBLIGATO	1	3	3
3. SALUTE E SICUREZZA	1	3	3
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE	1	3	3
5. DISCRIMINAZIONE	1	3	3
6. PRATICHE DISCIPLINARI	1	3	3
7. ORARIO DI LAVORO	1	3	3
8. RETRIBUZIONE	1	3	3
9. SISTEMA DI GESTIONE	1	3	3

Come si evince dalla tabella il rischio aziendale è classificato come rischio BASSO.

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.

8. VALUTAZIONI DELLE PRESTAZIONI

8.1. Gestione delle NC e AC

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

8.2. 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 sacaim@serviziosegnalazioni.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 SACAİM, 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 SACAİM alla sezione Qualità – Sicurezza – Ambiente ([Sacaim](#)).

8.3. 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