

**Che cos'è SA8000:2014?**

SA8000:2014 è uno standard internazionale su base volontaria, che indica una serie di requisiti ai quali un'azienda si deve adeguare per qualificare il Sistema di Gestione nei confronti della responsabilità sociale. La norma nasce nel 1997 per opera del SAI (Social Accountability International), un'organizzazione internazionale con sede a New York che opera in difesa dei diritti umani.

**Cosa significa Responsabilità Sociale?**

Nel definire la norma SA8000, il SAI ha preso in considerazione la figura del lavoratore come principale soggetto da tutelare, a qualsiasi livello della filiera produttiva: dai propri dipendenti, ai dipendenti dei propri clienti fino a quelli dei propri fornitori. La logica alla base di questo sta nel fatto che se ogni soggetto coinvolto si rende responsabile e consapevole dell'impatto delle proprie azioni su larga scala, e quindi sulla società, la tendenza sarà verso un miglioramento nella qualità della vita di tutti noi.

**Perché VIGILPOL ha adottato questa certificazione?**

VIGILPOL vede nel proprio personale un capitale umano da tutelare e proteggere, garantendogli il rispetto e la trasparenza che merita ogni lavoratore. La certificazione SA8000, fa in modo che l'Azienda sia sottoposta a controlli periodici da parte di un Ente di Certificazione esterno che, essendo accreditato direttamente dal SAAS, un'agenzia del SAI, garantisce che i requisiti della norma siano costantemente rispettati e applicati.

**SA8000 come impegno verso l'esterno**

Un'Azienda certificata SA8000 è, innanzitutto un'azienda nella quale si può avere fiducia. Tanto il personale è tutelato all'interno dell'azienda, quanto lo sono i suoi clienti e le istituzioni con le quali l'organizzazione entra in contatto. Per questo motivo è previsto un coinvolgimento di tutte le parti interessate attraverso un sistema di segnalazioni, che coinvolgono direttamente la Direzione ed il SPT nel trattare e gestire le problematiche che dovessero presentarsi, attinenti ai temi della responsabilità sociale.

**Social Performance Team**

Il Social Performance Team, è un gruppo di lavoro "misto", introdotto dalla SA8000 e costituito dai rappresentanti dei lavoratori per la SA8000 e rappresentanti della Direzione. Questo team ha un ruolo cruciale nell'implementazione della SA8000, ad esempio è tenuto a 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 Responsabile e i rappresentanti SA8000**

VIGILPOL ha istituito il Social Performance Team (SPT) composto da: IDDA ALESSANDRO (RLSA8000); Responsabile Sistema Gestione Integrato; sig. ROBERTO ACHENZA

**Che cosa dice la SA8000?**
**• Lavoro infantile**

Non si deve sostenere né incoraggiare il lavoro infantile; il bambino al di sotto dell'età scolare non può lavorare, può essere sostituito da un parente adulto se il suo lavoro era indispensabile per il sostentamento della famiglia.

**• Lavoro obbligato**

Non si deve obbligare nessuno a svolgere un lavoro e non si può ridurre in schiavitù nessun essere umano.

**• Salute e sicurezza**

Devono essere garantite tutte le misure di sicurezza e devono essere rispettate le leggi che le regolano.

**• Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

Ogni lavoratrice ed ogni lavoratore deve essere libera/o di aderire a qualsiasi organizzazione sindacale e il suo rapporto individuale di lavoro deve svolgersi nel rispetto delle regole del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del suo settore.

**• Discriminazioni**

Non si possono attuare discriminazioni che privilegino persone nei confronti di altre, su base di genere, etnia, nazionalità, ceto, opinioni politiche, convinzioni religiose, orientamento sessuale, handicap, ecc.

**• Procedure disciplinari**

Non possono essere utilizzate punizioni corporali, attacchi verbali, coercizione fisica o mentale ed umiliazioni per nessun motivo; le uniche

procedure disciplinari ammesse sono quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

**• Orario di lavoro**

L'orario di lavoro deve essere quello previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, gli straordinari devono essere adeguatamente ricompensati e non possono superare le 48 ore settimanali.

**• Retribuzione**

I minimi contrattuali non possono essere inferiori a quelli previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dall'eventuale contrattazione integrativa, devono essere inoltre versate le contribuzioni pensionistiche previste. Su libera scelta dei lavoratori deve essere assicurata la contribuzione aggiuntiva prevista dalla previdenza complementare.

**Impegni aziendali:**

Requisito standard	Impegni Aziendali
LAVORO MINORILE	VIGILPOL non usufruisce o favorisce il lavoro infantile (età inferiore ai 15 anni) né quello giovanile (età inferiore ai 18 anni).
LAVORO OBBLIGATO	VIGILPOL non usufruisce né favorisce l'utilizzo di lavoro forzato e non richiede al personale di depositare somme di denaro e/o documenti di identità o qualsiasi altra forma di garanzia presso l'azienda.
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	VIGILPOL si impegna a fornire al proprio personale istruzioni sulla sicurezza e si impegna affinché i DPI siano sempre disponibili e utilizzati.
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	VIGILPOL garantisce il diritto a tutto il personale di dare vita o di iscriversi a sindacati di propria scelta e di condurre contrattazioni collettive. VIGILPOL garantisce l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro, mettendo a disposizione spazi per eventuali riunioni.
DISCRIMINAZIONE	VIGILPOL non attua né favorisce alcun tipo di discriminazione. Viene rispettato il diritto del personale di osservare credenze o pratiche religiose, o di soddisfare esigenze relative a razza, ceto sociale, età, nazionalità, religione, disabilità, sesso, preferenze sessuali, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza ai sindacati, affiliazione/pensiero politico. Sono vietati comportamenti, gesti, linguaggio o contatto fisico, di tipo sessuale, minacciosi o di sfruttamento.
PRATICHE DISCIPLINARI	VIGILPOL non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi fanno riferimento alla legge.
ORARIO DI LAVORO	VIGILPOL applica le prescrizioni del Contratto di categoria relativo al settore dell'azienda.

**Reclami**

Se si hanno dei problemi sul lavoro o se non vengono rispettati i requisiti dello standard SA8000 è possibile inoltrare dei reclami alla VIGILPOL. Legality Whistleblowing è la piattaforma adottata per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni interne ed è raggiungibile al seguente indirizzo: <https://vigilpol.segnalazioni.net/>  
Le modalità di invio e gestione dei reclami sono riportate nella procedura P02SA "Sistema Gestione SA8000".

Sassari, 15/09/2025

Firma Direzione  
ISTITUTO DI VIGILANZA  
«VIGILPOL» S.p.A. (r.l.)  
Via Dei Mille, 33-37/109 SASSARI  
Partita IVA 01233010907