

MANUALE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE  
AR.CO.LAVORI S.C.C.



**SA8000:2014**

## Sommario

1	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE .....	3
2	ELEMENTI NORMATIVI E LORO INTERPRETAZIONE .....	4
3	DEFINIZIONI.....	6
4	REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE.....	8
4.1	LAVORO INFANTILE .....	8
4.2	LAVORO FORZATO O OBBLIGATO .....	8
4.3	SALUTE E SICUREZZA .....	8
4.4	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA .....	9
4.5	DISCRIMINAZIONE .....	9
4.6	PRATICHE DISCIPLINARI .....	10
4.7	ORARIO DI LAVORO.....	10
4.8	RETRIBUZIONE .....	10
4.9	SISTEMA DI GESTIONE .....	10

## Stato di revisione del manuale di responsabilità sociale

00	Prima emissione in occasione dell'implementazione del Sistema di gestione della Responsabilità Sociale	05/09/2016		
Rev	Note	Data	Redige	Verifica/Approva

## 1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Lo scopo della norma SA8000 è quello di fornire uno standard volontario e verificabile, basato sulla Dichiarazione Universale dei diritti umani, su documenti ILO ed altre norme internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro, nonché sulle leggi nazionali, per valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e influenza dell'Organizzazione, che realizza per essa prodotti o servizi, includendo il personale impiegato dall'Organizzazione stessa e dai suoi fornitori, subappaltatori, sub-fornitori ed i lavoratori a domicilio.

Il Consorzio Ar.Co.Lavori ha deciso di dotarsi di un sistema di gestione adeguato ed efficace allo scopo di raggiungere, attraverso il continuo miglioramento, una piena e sostenibile conformità allo Standard SA8000, nota anche come "*Performance sociale*". Indispensabile al mantenimento di tale conformità è la partecipazione congiunta di personale e *management*.

Il sistema di gestione di Responsabilità Sociale di Ar.Co.Lavori si applica a tutte le attività svolte dall'Organizzazione, comprendendo tra queste anche la valutazione dei propri fornitori e delle proprie imprese associate.

## **2 ELEMENTI NORMATIVI E LORO INTERPRETAZIONE**

Il Consorzio Ar.Co.Lavori rispetta le leggi locali, nazionali e tutte le altre leggi applicabili, le norme del settore edile ed impiantistico, la normativa dei consorzi, i requisiti ai quali ha deciso di aderire, nonché lo standard SA8000.

Il Consorzio Ar.Co.Lavori applica sempre, in caso di leggi o norme che trattano lo stesso tema, quella che risulta più favorevole ai lavoratori.

Il Consorzio Ar.Co.Lavori inoltre rispetta i principi dei seguenti strumenti internazionali:

**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**

Nell'elenco ELE 07-03 in ultimo aggiornamento sono riportate tutte le principali leggi nazionali relative ai principi dello standard SA8000, che Ar.Co.Lavori rispetta e a cui aderisce.

### 3 DEFINIZIONI

Il Sistema di gestione della Responsabilità Sociale di Ar.Co.Lavori applica le seguenti definizioni (capitolo III della norma SA8000:2014):

1. **Deve:** Nel presente manuale il termine "deve" indica un obbligo per il consorzio Ar.Co.Lavori.
2. **Può:** Nel presente manuale il termine "può" indica un permesso per il consorzio Ar.Co.Lavori.
3. **Bambino:** Qualsiasi persona con meno di 16 anni di età (la norma SA8000:2014 definisce bambino persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, come nel caso della legislazione italiana).
4. **Lavoro infantile:** Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella specificata nella definizione di bambino sopra riportata, eccetto quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.
5. **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.
6. **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.
7. **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.
8. **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.
9. **Lavoratore a domicilio:** Una persona che ha un contratto con l'organizzazione o con un suo fornitore, sub-fornitore o subappaltatore, ma che non lavora presso i loro locali.
10. **Tratta di essere umani:** Il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggiri, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.
11. **Parti interessate:** Individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività dell'organizzazione.
12. **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.
13. **Non-conformità:** Non soddisfacimento di un requisito
14. **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.

**15. 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

**16. Lavoratore:** Tutto il personale senza responsabilità di gestione.

**17. Agenzia per l'impiego privata:** Qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisce 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.

**18. 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.

**19. 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.

**20. 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).

**21. Performance sociale:** Il raggiungimento da parte di un'organizzazione, attraverso il miglioramento continuo, della piena e sostenibile conformità a SA8000.

**22. 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.

**23. 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

**24. 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

**25. Organizzazione dei lavoratori:** Un'associazione autonoma e volontaria di lavoratori organizzata allo scopo di promuovere e difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori.

**26. Giovane lavoratore:** Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.

## **4 REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE**

### **4.1 LAVORO INFANTILE**

Il Consorzio Ar.Co.Lavori non ricorre né da sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, così come definito nei paragrafi precedenti; inoltre Ar.Co.Lavori non impiega giovani lavoratori.

Il Consorzio Ar.Co.Lavori ha definito una specifica procedura per il rimedio al lavoro infantile; tale procedura è disponibile ed accessibile a tutti i dipendenti e a tutte le parti interessate. Tale procedura riporta anche le disposizioni previste dalla norma SA8000 per l'utilizzo di giovani lavoratori.

Inoltre il Consorzio Ar.Co.Lavori ha definito una propria politica di responsabilità sociale, riportata in allegato al presente Manuale e richiederà ai propri fornitori una dichiarazione di impegno relativa ai requisiti della norma SA8000; le imprese socie di Ar.Co.Lavori accettano i requisiti della norma enunciati nel Regolamento Interno.

### **4.2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO**

Il Consorzio Ar.Co.Lavori non ricorre né da sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso lavoro nelle prigioni come definito dalla Convenzione ILO 29, né alla tratta di essere umani. Inoltre il Consorzio Ar.Co.Lavori non trattiene documenti d'identità in originale e non richiede al personale di pagare somme come "deposito" all'inizio del rapporto di lavoro.

Il Consorzio Ar.Co.Lavori assicura che non ci sono commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori.

Tutto il personale di Ar.Co.Lavori ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso (come previsto dal Contratto Collettivo di riferimento) al Datore di Lavoro.

Il Consorzio Ar.Co.Lavori richiede ai propri fornitori una dichiarazione di impegno relativa ai requisiti della norma SA8000; le imprese socie del Consorzio accettano i requisiti della norma enunciati nel Regolamento Interno.

### **4.3 SALUTE E SICUREZZA**

Il Consorzio Ar.Co.Lavori garantisce ai propri lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adotta misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie. Inoltre il Consorzio è certificato OHSAS 18001:2007, confermando la propria attenzione alle tematiche di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

A conferma di quanto sopra dichiarato, il Consorzio Ar.Co.Lavori:

- Ha predisposto ed aggiorna periodicamente il proprio Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., valutando tutti i rischi connessi alle attività lavorative compreso il lavoro espletato dalle lavoratrici madri, in stato di gravidanza e in allattamento;
- ha predisposto uno specifico piano di emergenza per la sede, esposto le planimetrie con i percorsi di fuga, e fornisce gli appositi presidi medici di primo soccorso;
- fornisce ai propri dipendenti, ove necessario, gli appositi Dispositivi di Protezione Individuale;
- redige e distribuisce opportune istruzioni di sicurezza ai propri dipendenti, anche in caso di nuove assunzioni o di cambiamento di mansione;
- conserva le registrazioni di tutti gli infortuni accaduti, attraverso il registro degli infortuni e gli strumenti del Sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro;



- effettua regolarmente la formazione dei propri lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- assicura le condizioni igienico-sanitarie nei luoghi di lavoro e garantisce l'accesso all'acqua potabile e bagni puliti;
- garantisce che tutto il personale ha il diritto di allontanarsi dal luogo di lavoro in caso di imminente pericolo, così come riportato nei piani di emergenza.

Il Consorzio Ar.Co.Lavori ha nominato un Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione con tutti i poteri e l'autorità necessari ad assicurare che sia istituito, applicato e mantenuto attivo, all'interno del Consorzio, un Sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro conforme alla legislazione vigente.

Inoltre ha provveduto a creare e mantiene attivo un Comitato per la salute e sicurezza, composto in modo equilibrato da rappresentanti del management e dei lavoratori. Le decisioni del Comitato vengono comunicate efficacemente a tutto il personale. Il Comitato deve inoltre essere formato e periodicamente aggiornato per potersi impegnare con competenza nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Il Comitato conduce periodiche e formali valutazioni dei rischi (di norma, nel corso della riunione periodica annuale) per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e sicurezza. Le registrazioni di tali valutazioni e delle relative eventuali azioni correttive e/o preventive, vengono conservate dal Responsabile del sistema SA8000 in collaborazione con il Responsabile Qualità Sicurezza Ambiente.

Il Consorzio Ar.Co.Lavori richiede ai propri fornitori una dichiarazione di impegno relativa ai requisiti della norma SA8000; le imprese socie del Consorzio accettano i requisiti della norma enunciati nel Regolamento Interno.

#### **4.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Il Consorzio Ar.Co.Lavori rispetta il diritto di tutto il personale di formare, partecipare ed organizzare sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con il Consorzio. Il personale è informato di questo diritto e del fatto che può aderire liberamente a qualsiasi organizzazione di lavoratori, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o ritorsioni da parte del Consorzio, né per il personale coinvolto né per i loro rappresentanti.

Il Consorzio Ar.Co.Lavori non interferisce in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni di lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva.

Il Consorzio Ar.Co.Lavori richiede ai propri fornitori una dichiarazione di impegno relativa ai requisiti della norma SA8000; le imprese socie del Consorzio accettano i requisiti della norma enunciati nel Regolamento Interno.

#### **4.5 DISCRIMINAZIONE**

Il Consorzio Ar.Co.Lavori garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

La selezione del personale avviene sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire: non esistono quindi discriminazioni di alcun tipo. Tutti i dipendenti hanno pari accesso alla formazione, a seconda delle necessità aziendali. Il lavoro è remunerato secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento, così come le promozioni, i licenziamenti e i pensionamenti.

Ciascun lavoratore è libero di seguire i propri principi e non sono ammessi comportamenti offensivi della sfera personale di ciascuno.

Il Consorzio Ar.Co.Lavori richiede ai propri fornitori una dichiarazione di impegno relativa ai requisiti della norma SA8000; le imprese socie del Consorzio accettano i requisiti della norma enunciati nel Regolamento Interno.

#### **4.6 PRATICHE DISCIPLINARI**

Il Consorzio Ar.Co.Lavori non utilizza né tollera punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale nei confronti del personale.

I provvedimenti disciplinari sono riportati nel Capitolo 6 del MOG ex 231, le eventuali sanzioni sono quelle previste dagli artt. 217 - 218 del CCNL nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori.

Il Consorzio Ar.Co.Lavori richiede ai propri fornitori una dichiarazione di impegno relativa ai requisiti della norma SA8000; le imprese socie del Consorzio accettano i requisiti della norma enunciati nel Regolamento Interno.

#### **4.7 ORARIO DI LAVORO**

Il Consorzio Ar.Co.Lavori rispetta le leggi, gli standard di settore applicabili in materia di orario di lavoro e festività e quanto richiesto dalla norma SA8000.

L'orario di lavoro applicato è quello previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento compresa la normativa applicabile.

Il Consorzio Ar.Co.Lavori richiede ai propri fornitori una dichiarazione di impegno relativa ai requisiti della norma SA8000; le imprese socie del Consorzio accettano i requisiti della norma enunciati nel Regolamento Interno.

#### **4.8 RETRIBUZIONE**

Il Consorzio Ar.Co.Lavori rispetta il diritto dei propri dipendenti ad una retribuzione dignitosa; il salario corrisposto è calcolato in base agli standard di settore.

La busta paga è dettagliata chiaramente.

Il Consorzio Ar.Co.Lavori non utilizza contratti di "sola manodopera", contratti a breve termine consecutivi e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi volti ad evitare l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla normativa applicabile di riferimento.

Il Consorzio Ar.Co.Lavori richiede ai propri fornitori una dichiarazione di impegno relativa ai requisiti della norma SA8000; le imprese socie del Consorzio accettano i requisiti della norma enunciati nel Regolamento Interno.

#### **4.9 SISTEMA DI GESTIONE**

##### *Politiche, procedure e registrazioni*

Il *Senior Management* ha definito una politica scritta per informare tutto il personale relativamente alla scelta di rispettare i principi dello standard SA8000. La Politica per la Responsabilità Sociale è allegata al presente Manuale, pubblicata nel sito e resa disponibile a chi ne faccia richiesta.

La Politica include l'impegno del Consorzio ad adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard SA8000 e a rispettare gli strumenti internazionali come elencati nei paragrafi precedenti, nonché tutte le norme e leggi nazionali elencate nel modello ELE 07- 03. La Politica è esposta in maniera chiara e visibile all'ingresso della sede di Ar.Co.Lavori; lo standard SA8000 è accessibile a tutti i lavoratori.

Il Sistema di gestione della Responsabilità Sociale di Ar.Co.Lavori si basa sulla Politica di responsabilità sociale e su procedure e registrazioni che garantiscono la conformità allo standard SA8000. Il personale di Ar.Co.Lavori è stato formato ed informato relativamente al Sistema di gestione, che è disponibile per tutti i dipendenti. Politiche e procedure SA8000 sono condivise inoltre con le altre parti interessate (clienti, fornitori, imprese socie) attraverso il sito e attraverso comunicazioni. Le registrazioni utili a dimostrare la conformità di Ar.Co.Lavori alla norma SA8000 vengono conservate e riassunte in forma scritta (o verbale) al RLSA8000.

Il Riesame della Direzione viene condotto con regolarità, almeno una volta all'anno, con l'obiettivo di riesaminare politica, procedure e risultati della performance, nell'ottica del miglioramento continuo. Al Riesame partecipa il *Social Performance Team*.

### *Social Performance Team*

Il Consorzio Ar.Co.Lavori ha costituito un *Social Performance Team*, così come richiesto dallo Standard SA8000, per applicare tutti gli elementi della norma.

Tale team (abbreviato in SPT), è così costituito:

- Direttore Amministrativo
- Rappresentante dei Lavoratori SA8000

### *Identificazione e valutazione dei rischi*

Il *SPT* conduce periodicamente in forma scritta una valutazione dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo standard SA8000; queste valutazioni vengono condotte in base alle informazioni possedute e alla consultazione con le parti interessate. Il *SPT* suggerisce al Datore di Lavoro le azioni per affrontare i rischi individuati. Tali azioni avranno un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi.

### *Monitoraggio*

Il *SPT* monitora efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- la conformità allo Standard SA8000
- l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dalla valutazione dei rischi
- l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare la politica del Consorzio ed i requisiti dello Standard SA8000

Per poter effettuare la raccolta delle informazioni necessarie, il *SPT* ha l'autorità per raccogliere tali informazioni dalle parti interessate, eventualmente coinvolgendo le stesse nelle attività di monitoraggio. Inoltre il *SPT* collabora con le altre aree del Consorzio per poter esaminare, definire, analizzare e risolvere le eventuali NC rispetto allo standard SA8000. Gli strumenti che ha a disposizione sono gli audit periodici, rapporti sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese, azioni correttive e preventive, riesami periodici. Il Datore di Lavoro deve essere sempre informato sulle performance di responsabilità sociale e sulle azioni intraprese.

### *Coinvolgimento interno e comunicazione*

Il Consorzio Ar.Co.Lavori dimostra che il personale ha realmente capito i requisiti della norma SA8000 attraverso periodici audit ed incontri di formazione ed informazione.

### *Gestione e risoluzione dei reclami*

Il Consorzio Ar.Co.Lavori ha creato una apposita procedura scritta per la gestione dei reclami, commenti, raccomandazioni o segnalazioni. Tale procedura è confidenziale, imparziale, non ritorsiva e accessibile e disponibile al personale e alle parti interessate.

Il Consorzio Ar.Co.Lavori effettua una indagine e gestisce e comunica i risultati dei reclami relativi al luogo di lavoro e/o le non conformità allo Standard SA8000. Tali risultati sono disponibili al personale e, su richiesta, alle parti interessate.

### *Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate*

Il Consorzio Ar.Co.Lavori coopera pienamente con gli auditor esterni, in caso di audit con o senza preavviso, al fine di definire gravità e frequenza dei problemi emersi.

Ar.Co.Lavori è consapevole che il coinvolgimento delle parti interessate è indispensabile al fine di raggiungere la conformità allo Standard SA8000.

### *Azioni correttive e preventive*

Il Consorzio Ar.Co.Lavori ha definito una procedura scritta per la gestione delle azioni correttive e preventive; il SPT mantiene registrazioni di tali azioni, l'elenco e la sequenza temporale, le cause e le non conformità, i risultati conseguiti.

### *Formazione e sviluppo delle capacità*

Il Consorzio Ar.Co.Lavori attua un piano di formazione annuale per tutto il personale, tenendo in considerazione i risultati della valutazione dei rischi. Il Consorzio valuta periodicamente attraverso audit interni l'efficacia delle attività formative svolte e mantiene registrazioni circa la tipologia e la frequenza delle stesse.

### *Gestione dei fornitori e dei soci*

Il Consorzio Ar.Co.Lavori applica la necessaria diligenza (*due diligence*) per verificare la conformità allo standard SA8000 dei propri fornitori, sia in fase di selezione che in fase di valutazione periodica.

Le attività messe in atto dal Consorzio, e delle quali viene mantenuta registrazione, sono le seguenti:

- comunicare efficacemente i requisiti dello standard SA8000 alla direzione dei propri fornitori;
- valutare i rischi significativi di non conformità da parte dei fornitori
- garantire che questi rischi siano affrontati in maniera adeguata dagli stessi fornitori e dal Consorzio stesso, ove e quando appropriato, definendo le priorità in base alle proprie disponibilità e risorse
- stabilire attività di monitoraggio e tenere traccia delle performance dei fornitori, per garantire che i rischi vengano affrontati efficacemente.

Il Consorzio Ar.Co.Lavori non si avvale di fornitori classificati come lavoratori a domicilio.

I Soci di Ar.Co.Lavori accettano di impegnarsi al rispetto dei principi dello Standard SA8000 così come prescritto dal Regolamento interno della assunzione e della esecuzione dei lavori da parte delle Imprese Associate. Ar.Co.Lavori può effettuare audit a campione con lo scopo di verificare la conformità dei propri soci allo Standard SA8000.