

ADECCO E LA SA 8000

La SA 8000

Lo scopo della norma SA8000 è migliorare le condizioni dei lavoratori, attraverso un sistema in grado di monitorare e verificare il rispetto delle Convenzioni ILO (International Labour Organisation) e della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo dell'ONU. In particolare, la SA8000 delinea le regole di condotta e i requisiti per un comportamento etico e responsabile, per quanto riguarda nove requisiti:

- lavoro infantile
- lavoro forzato
- salute e sicurezza in azienda
- libertà di associazione
- discriminazioni (sessuali o razziali)
- pratiche disciplinari
- orario di lavoro
- retribuzione minima
- sistema di gestione

Per garantire il rispetto dei requisiti e la conformità dei comportamenti etici, lo standard SA8000 è certificabile, attraverso un processo analogo a quello utilizzato per gli altri sistemi di gestione (qualità, ambiente e sicurezza). La valutazione di conformità del sistema di responsabilità sociale alla norma è affidata ad un ente di certificazione. La certificazione SA8000 coinvolge quindi direttamente alcuni interlocutori fondamentali: innanzitutto i soci e i lavoratori, i fornitori, i clienti e le organizzazioni sindacali, ecc.

La SA 8000 di ADECCO 2016

In data 22 dicembre 2016 la Direzione ha effettuato il riesame del sistema di gestione della responsabilità sociale. Il riesame è stato condotto allo scopo di valutare

l'applicazione e l'efficacia del sistema. La valutazione è stata eseguita esaminando la posizione di Adecco Italia Spa rispetto a tutti i requisiti dello standard SA8000.

Lavoro infantile

Adecco conferma come sua politica di non utilizzare e non dare alcun sostegno all'utilizzo di qualsiasi forma di lavoro minorile.

Nel caso di minori in età lavorativa, Adecco adotta un approccio di completa tutela del minore, della sua sicurezza e del suo percorso formativo.

In continuità con gli anni precedenti, anche nel 2016 Adecco ha offerto percorsi di educazione al lavoro a studenti delle scuole medie superiori e primi anni università, fornendo informazioni utili alla conoscenza del mercato del lavoro e delle condizioni di lavoro, anche relative al lavoro dei minori in età lavorativa.

Di seguito l'attività effettuata nel corso dell'anno 2016:

Orientamento nelle classi terze:

- oltre 57.000 ore
- oltre 14.000 studenti
- oltre 300 scuole

Orientamento nelle classi 4-5 e università:

- Circa 27.000 ore
- Oltre 10.000 studenti
- Oltre 230 tra scuole e atenei

Tecnicamente 2016

- 48 Istituti scolastici e Enti di Formazione coinvolti in 46 città;
- 3800 Diplomandi e corsisti coinvolti a cui è stato offerto un percorso di light coaching post diploma
- 1000 Studenti coinvolti nel concorso e nell'elaborazione dei progetti

L'orientamento al lavoro viene riconfermato come obiettivo anche per l'anno 2017

Lavoro obbligato

Adecco conferma di operare nel pieno rispetto della normativa italiana e delle convenzioni internazionali senza far uso di lavoro forzato ed obbligato. Adecco non effettua alcuna trattenuta al personale ai fini di forzare il personale a continuare a lavorare per l'azienda né trattiene documenti di identità originali dei lavoratori presso l'azienda stessa. Tutte le persone che Adecco impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

Salute e sicurezza

Adecco conferma l'impegno ad offrire le migliori condizioni di salute e sicurezza sul posto di lavoro, attuando le previsioni normative ed intraprendendo iniziative volte ad individuare, evitare e prevenire i potenziali rischi di salute e sicurezza del personale, staff interno e lavoratori inviati presso aziende clienti.

Nel corso della 2016 tutte le sedi operative (filiali) hanno ricevuto un sopralluogo in ambito sicurezza da parte dell'Internal Audit e/o RSPP. Le Non Conformità più ricorrenti riguardano:

- Deposito materiale vario e pulizie – rischio incendio, meccanico o igienico.
- Cavi in disordine – rischio meccanico/elettrico.

Per tutte le NC sono state pianificate delle azioni che verranno gestite entro la fine del 2017.

Per quanto riguarda i lavoratori somministrati, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione descritti nel D. Lgs. 81/2008 sono a carico dell'utilizzatore. Adecco conferma una serie di impegni a tutela dei lavoratori in somministrazione:

- Modulo Rilevamento Rischi (compilato dall'utilizzatore e sottoscritto dal Lavoratore)
- Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali

- Denuncia dell'infortunio secondo le tempistiche e ai destinatari indicati nella Procedura gestione infortuni

Nel secondo semestre del 2016 è stata fatta una attività di sensibilizzazione verso il personale interno in materia di salute e sicurezza dei lavoratori somministrati, attraverso comunicazione lanciata su Look Around (strumento digitale di comunicazione interna) riguardante la corretta gestione dell'informazione e formazione sui rischi sulla salute e sicurezza dei somministrati.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Relativamente a tale aspetto Adecco conferma che ai lavoratori in staff e somministrati viene concessa la più ampia libertà di iscriversi al sindacato e di avvalersi di rappresentanti ogni qualvolta ne abbiano necessità. Adecco mette a disposizione la bacheca sindacale per la condivisione delle comunicazioni sindacali. La relazione sindacale con le OO.SS. di categoria della somministrazione continua sul fronte della Formazione, rappresentanza, prestazioni assistenziali e ammortizzatori sociali.

Discriminazione

Adecco conferma di rifiutare qualunque tipo di discriminazione in relazione a genere, origine etnica, religione, orientamento sessuale, orientamento politico, condizione di salute.

Per poter monitorare eventuali atti di discriminazione Adecco mantiene attive la procedura per le segnalazioni:

- e-mail compliance@adecco.com
- Numero verde Adecco Compliance & Ethics (ACE)
- e-mail rappresentantisa8000@adecco.it

Nessuna segnalazione ricevuta nel 2016.

Adecco conferma l'utilizzo dello strumento Job Posting allo scopo di garantire la trasparenza nella copertura delle posizioni interne aperte. Per garantire il rispetto del

principio di non discriminazione ai nostri lavoratori somministrati, sono state definite chiare regole di reclutamento e selezione. In particolare è importante che nel testo delle offerte di lavoro (inserzioni, vetrofanie, pubblicazioni on-line) siano contenuti requisiti chiari, non discriminatori e verificabili; le qualifiche richieste non devono avere un effetto discriminatorio e i requisiti irrilevanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa non devono avere alcuna importanza. Per la pubblicazione delle offerte di lavoro, si devono rispettare le indicazioni specificate dell'Ufficio Legale e indicate nelle Linee guida pubblicazione annunci di lavoro . Inoltre viene specificato nell'iter di selezione di evitare comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato sulle opinioni politiche e sindacali, la religione, l'origine etnica, l'età, il genere, l'orientamento sessuale, lo stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica della persona umana.

Si riconfermano risultati anche nel 2016 del GPTW relativamente alle tematiche equità e discriminazione.

Domande GPTW - Equità/discriminazione	2012	2013	2014	2015	2016
Le persone qui vengono trattate in modo imparziale indipendentemente dall'età.	84	83	84	85	86
Le persone qui vengono trattate in modo imparziale indipendentemente dall'origine etnica.	93	93	93	93	95
Le persone qui vengono trattate in modo imparziale indipendentemente dal sesso.	86	83	86	83	87
Le persone qui vengono trattate in modo imparziale indipendentemente dall'orientamento sessuale.	92	92	92	93	94
Le persone qui vengono trattate in modo imparziale indipendentemente dalla condizione di disabile.	92	92	93	93	94

Adecco conferma il rispetto del requisito della non discriminazione anche ai nostri candidati e lavoratori somministrati.

Per poter monitorare eventuali atti di discriminazione nei confronti dei candidati e lavoratori somministrati Adecco mantiene attiva la procedura per gestione reclami. Tali reclami pervengono attraverso il Serve Aiuto presente sul sito adecco.it e vengono di volta in volta gestiti coinvolgendo i responsabili a seconda della gravità della segnalazione.

Inoltre è importante sottolineare relativamente a questo requisito, l'impegno assunto da Adecco attraverso la Fondazione Adecco per le Pari Opportunità. Adecco, in collaborazione con la Fondazione, promuove e sviluppa progetti di integrazione al lavoro per soggetti svantaggiati, discriminati nel mondo del lavoro. Organizza inoltre seminari e

iniziative volte a informare e sensibilizzare le aziende clienti sul tema della discriminazione.

Procedure disciplinari

Adecco si attiene a quanto indicato dal CCNL terziario per il personale interno. I provvedimenti disciplinari dell'anno 2016 non sono legati a tematiche SA8000.

Orario di lavoro

Adecco conferma orario lavorativo di Adecco Italia per il personale interno è fissato in 38 ore settimanali. Gli straordinari sono regolarmente retribuiti come da CCNL applicato.

Per quanto riguarda i lavoratori in somministrazione l'orario di lavoro applicato è quello previsto dai CCNL delle aziende utilizzatrici, nel pieno rispetto del principio della parità di trattamento retributivo rispetto ai dipendenti diretti dello stesso utilizzatore

Si sono verificate situazioni di superamento dei limiti di lavoro straordinario per i lavoratori in somministrazione. Si è fatta un'analisi del fenomeno e si è definito di procedere nel corso del 2017 con:

- creazione di gruppo di lavoro dedicato per procedere con analisi per settore, territorio, ecc.
- un intervento informativo nei confronti delle aziende clienti e dei colleghi in staff.

Retribuzione

Per quanto riguarda gli aspetti retributivi, Adecco si attiene a quanto indicato dal CCNL terziario. Inoltre nel CIA sono stabilite le modalità per l'erogazione della parte variabile.

La classe retributiva in cui ciascun dipendente è inquadrato è quella prevista dal CCNL secondo la funzione svolta.

Per quel che riguarda la retribuzione dei lavoratori in somministrazione, le condizioni economiche contrattuali sono definite dal CCNL di settore e dai CCNL dell'impresa utilizzatrice.

Sistemi di gestione

Politica e obiettivi SA8000

La direzione conferma la Politica in materia di Responsabilità Sociale pubblicata nella Intranet aziendale e sul sito www.adeccogroup.it nella sezione dedicata.

La Direzione ha provveduto a definire degli obiettivi annuali.

Rappresentante direzione SA8000

Il Rappresentante della direzione per la SA8000, Claudio Soldà, conferma i seguenti impegni: In particolare dovrà:

- garantire il rispetto di tutti i principi della Norma SA8000;
- promuovere all'interno di Adecco la cultura della responsabilità sociale;
- assicurare un'adeguata informazione e comunicazione interna ed esterna all'organizzazione relativa allo standard SA8000.

Rappresentante dei Lavoratori SA8000

La Direzione conferma la nomina dei Rappresentanti SA8000: Michela Riccio Saverio Antonelli. Adecco conferma l'impegno affinché i requisiti SA8000 siano compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione. Per aumentare grado di consapevolezza e conoscenza della norma SA8000 Adecco nel corso del 2016 ha messo in atto le seguenti azioni:

- formazione neoassunti
- monitoraggio corso formazione on line SA8000.

Controllo della catena di fornitura

Adecco conferma l'adozione di una procedura di selezione e valutazione dei fornitori/subappaltatori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti stabiliti dalla norme SA 8000, OHSAS 18001 e Dlgs 81/2008 e s.m.i..

Il Corporate Social Responsibility Director, unitamente al personale dell'Ufficio Acquisti, tiene i contatti con i fornitori, al fine di implementare una serie di attività per ottemperare ai requisiti di Responsabilità Sociale richiamati nella norma SA 8000 relativamente al controllo fornitori.

Ai fornitori è richiesto un impegno a:

- conformarsi alla norma;
- rendersi disponibili ad essere soggetti a forme di monitoraggio da parte di Adecco
- rendersi disponibili ad attuare azioni di miglioramento

Problematiche e Azioni Correttive (Segnalazioni)

Come indicato nel punto Discriminazione, all'interno del Codice di condotta, sono stabilite le modalità che i dipendenti Adecco hanno per effettuare segnalazioni di problematiche inerenti il rispetto dei principi di responsabilità sociale. Inoltre Per segnalare eventuali casi di non conformità alla norma è stato creato un indirizzo mail rappresentantesa8000@adecco.it a cui staff interno e lavoratori somministrati posso inviare le proprie segnalazioni che verranno gestite dal Rappresentante della Direzione unitamente ai Rappresentanti dei lavoratori per la SA8000 prevedendo il successivo coinvolgimento delle aree funzionali di riferimento di Adecco.

Comunicazione esterna

Adecco conferma l'impegno a comunicare esternamente attraverso il sito internet il percorso di certificazione e la Politica SA8000.

Accesso alla verifica

Adecco fornisce informazioni e si rende disponibile a verifiche di conformità rispetto ai requisiti SA8000 richiesta da aziende clienti o prospect. Inoltre ha accettato di sottoporsi all'analisi del CSR (Rating and scorecard) effettuata dalla società Ecovadis attraverso la sua metodologia.

Registrazioni

Adecco conferma l'utilizzo del modulo KPI SA8000 che riassume per ogni requisito richiesto dalla norma, il relativo indicatore utile per monitorare a livello quantitativo le performance SA8000.

Dall'analisi degli indicatori emergono le seguenti aree di miglioramento:

- Formazione sulla sicurezza: raggiungere il 90% dei colleghi formati entro 2017.
- Visite mediche: raggiungere il 100% nel 2017.
- Straordinari std: creare gruppo di lavoro per analisi dettagliate e azioni mirate.
- Conoscenza e consapevolezza SA8000: maggiore coinvolgimento staff con nuova FAD e comunicazioni interne.

Claudio Soldà

CSR & Public Affairs Director