



INFORMATIVA SULLA NORMA SA8000 (rev.2014)

Premessa: scopo della normativa volontaria SA8000

Lo scopo della norma SA8000 è quello di fornire uno schema di riferimento per verificare l'applicazione del rispetto dei diritti umani internazionali e delle leggi nazionali sul lavoro al fine di proteggere e rafforzare il rispetto e i diritti di tutto il personale aziendale con particolare attenzione alle fasce di lavoratori considerate più deboli o a rischio prevaricazione. La norma richiede la partecipazione di tutte le componenti aziendali presenti al suo interno e al suo esterno, ovvero l'attenzione e la partecipazione da parte della Direzione, dei Soci-lavoratori e/o Dipendenti, dei Fornitori, dei Fornitori dei fornitori (subfornitori) e dei Clienti.

Motivazioni per l'adozione della normativa da parte della Cooperativa

I requisiti inclusi nella norma (elencati in fondo alla presente informativa) costituiscono fin dalla fondazione della Cooperativa un riferimento costante per il suo operato. Per questo motivo la Direzione aziendale ha deciso di diffonderne la conoscenza al suo esterno e di intraprendere il percorso per conseguire la certificazione SA8000, la quale le consentirà anche di ottenere dei vantaggi competitivi nella partecipazione alle gare di appalto pubbliche.

Il coinvolgimento dei lavoratori

Perché lo scopo della certificazione sia raggiunto, è necessaria la partecipazione, il coinvolgimento e la formazione di tutti i lavoratori su questo tema.

La partecipazione dei lavoratori per lo sviluppo ed il miglioramento del sistema di gestione della norma adottato dalla Cooperativa rappresenta un punto fondamentale e irrinunciabile che consiste nel rispetto di tutti i requisiti previsti dalla norma e nel segnalare alla Direzione o al Comitato Etico (detto anche Social Performance Team) tutte quelle situazioni che possono discostarsi dai comportamenti attesi (vedi i requisiti sottoelencati).

Si invita quindi, anche in linea con i sistemi di gestione già in vigore, ad avanzare tutte quelle segnalazioni riguardanti situazioni di disagio e/o di condizioni lavorative non note alla Cooperativa, che potrebbero determinare condizioni inadeguate per i lavoratori.

Il Comitato Etico

Per permettere alla Cooperativa di raggiungere la certificazione e migliorare il sistema di gestione, è stato nominato il Comitato etico, formato da 3 rappresentanti della Direzione aziendale, 4 dei lavoratori e l'RSPP aziendale. Il Comitato Etico si riunisce periodicamente per verificare che il sistema raggiunga gli obiettivi posti, in primis quello di assicurare costantemente il rispetto e la tutela dei lavoratori. Al Comitato devono pervenire le segnalazioni del mancato rispetto dei requisiti. Tutte le segnalazioni pervenute saranno prese in considerazione e verrà fornita una informativa sull'esito della segnalazione.

Il Comitato Etico rimane comunque a disposizione per fornire le informazioni e gli approfondimenti sui requisiti e modalità applicative della Norma SA8000.



I contatti di riferimento sono:

spt@prodescieloazzurro.it

I requisiti su cui si basa la Norma SA8000

- ✓ Evitare il *lavoro infantile/minorile* per la tutela verso lo sfruttamento dei minori;
- ✓ Evitare il *lavoro obbligato* (lavoro svolto da persona sotto minaccia e per il quale non si è offerto spontaneamente; l'Azienda non deve ricorrervi o sostenerlo);
- ✓ Assicurare la *salute e sicurezza sul luogo di lavoro*, per il rispetto anche della relativa legge;
- ✓ Rispettare la *libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva* da parte dei lavoratori (l'Azienda deve garantirli) per assicurare i diritti dei lavoratori;
- ✓ Evitare la *discriminazione*: l'Azienda deve garantire che non vi siano limitazioni nelle assunzioni e nelle retribuzioni rispetto alle differenze di razza, sesso, religione etc. e non deve permettere comportamenti tra lavoratori che siano coercitivi, minacciosi, offensivi, etc.), per assicurare il Rispetto dei diritti umani;
- ✓ Evitare *procedure disciplinari* non previste dalla legge (l'Azienda non deve utilizzare o dare sostegno a punizioni di tipo corporale e/o coercizione mentale o abusi verbali);
- ✓ Rispettare l'*orario di lavoro* previsto contrattualmente (l'Azienda deve conformarsi ai requisiti di legge ovvero non richiedere di lavorare per più di 48 ore settimanali e senza 1 giorno settimanale di riposo, ovvero non permettere straordinari per più di 12 ore settimanali, in circostanze non ricorrenti e retribuirlo con tariffa adeguata/prevista per legge);
- ✓ Rispettare la *retribuzione* minima prevista per legge (deve essere almeno pari ai minimi retributivi legali e consentire il soddisfacimento dei bisogni primari delle persone, non deve stipulare accordi "in nero").

2 di 2

Fagagna, 15 giugno 2020

Il Presidente
PATRIZIA FANTIN