

INFORMATIVA SA8000

SA8000 è una norma internazionale non obbligatoria che stabilisce una serie di requisiti ai quali un'azienda deve rispondere per poter essere riconosciuta **SOCIALMENTE RESPONSABILE**, per avere cioè un comportamento corretto da un punto di vista etico e sociale nei confronti dei propri lavoratori.

Cooperativa Lagorai ha deciso di certificarsi sulla base di questa norma per dare la massima trasparenza al proprio modo di agire verso i dipendenti, i fornitori, i clienti e tutte le istituzioni e le persone con cui entra in contatto e per impegnarsi a migliorare costantemente l'ambiente in cui opera.

L'Ente di Certificazione **DET NORSKE VERITAS** ha certificato **Cooperativa Lagorai** in data 21 dicembre 2011 e verrà periodicamente a verificare che la cooperativa rispetti i propri impegni etici anche attraverso interviste dirette al personale. Una prima verifica di mantenimento della certificazione acquisita è stata effettuata dall'Ente Certificatore in data 11.05.2012, sono seguite poi verifiche annuali e rinnovi di certificazione ogni tre anni. La verifica per il rinnovo della certificazione acquisita è prevista nel mese di dicembre 2023.

Durante le verifiche L'Ente Certificatore controlla il rispetto dei principi etici e sociali in vari ambiti, tra cui, la salvaguardia della sicurezza del personale nello svolgimento delle proprie mansioni, la tutela dell'ambiente, la congruità del salario corrisposto per mansioni svolte e inquadratura professionale, la salubrità degli ambienti di lavoro e l'assenza di discriminazione di qualsiasi tipo.

Sul sito www.cooperativagorai.it troverete: il codice etico, l'esito delle visite periodiche, la politica, la comunicazione di sostenibilità socio ambientale e il riesame della direzione. Sarà nostra cura aggiornare questi documenti annualmente.

ESTRATTO DEL CODICE ETICO AZIENDALE

Rispetto

Non è ammesso nessun tipo di discriminazione (età, razza, sesso, religione, opinioni politiche, handicap fisici, nazionalità, condizione sociale). Tutto il personale impiegato nella nostra azienda, includendo amministratori e presidente, deve attenersi al rispetto reciproco, alla buona educazione nei modi e nel linguaggio.

Onestà

L'onestà deve essere elemento essenziale di tutte le attività aziendali. La nostra cooperativa si impegna a rispettare tutte le leggi, i codici, le normative, le direttive nazionali e regionali cogenti. Nessun obiettivo aziendale può essere perseguito né realizzato in violazione delle leggi.

Trasparenza

La nostra cooperativa deve garantire un'informazione completa e trasparente ai propri dipendenti, ai collaboratori e alle altre parti interessate per quanto riguarda le proprie linee aziendali.

Riservatezza

Tutti i nostri dipendenti, soci e collaboratori devono mantenere la più assoluta riservatezza su dati e informazioni di cui vengono a conoscenza nell'espletamento delle proprie mansioni.

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Tutti i nostri dipendenti, soci e collaboratori devono mantenere in ogni circostanza un comportamento di massima attenzione per salvaguardare la propria sicurezza e quella dei propri colleghi, attenendosi alle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di tutela dell'ambiente, utilizzando sempre i dispositivi di protezione individuale (dpi) loro assegnati per la mansione svolta e sensibilizzando i colleghi che dovessero operare sprovvisti di tali dispositivi sul rischio per la salute connesso al loro mancato utilizzo.

Relazioni sindacali

La nostra cooperativa si impegna a favorire buoni e continuativi rapporti con le organizzazioni sindacali e di tutela dei lavoratori, al fine di salvaguardare al meglio i diritti degli stessi. Si impegna altresì a tenere in debita considerazione e se possibile soddisfare necessità o richieste avanzate dai lavoratori per tramite del responsabile dei lavoratori per la SA8000, sig. Vesco Gervasio.

Concorrenza leale

La nostra cooperativa nei rapporti con le imprese concorrenti si ispira al principio della concorrenza leale.

I PUNTI DELLA NORMA SA8000:2014

punti norma	impegni aziendali	cosa bisogna fare se....
LAVORO INFANTILE	la cooperativa non usufruisce o favorisce il lavoro infantile (bambini di età inferiore ai quindici anni) e non impiega personale che non abbia assolto gli obblighi scolastici.	se si vedono bambini o adolescenti lavorare presso i cantieri, anche di altre imprese, bisogna denunciare il fatto utilizzando il modulo <i>segnalazioni</i> .
LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	la cooperativa 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.	se si lavora o si vedono delle persone lavorare sotto minaccia di punizione bisogna denunciare il fatto utilizzando il modulo <i>segnalazioni</i> .
SALUTE E SICUREZZA	la cooperativa si impegna a fornire ai propri dipendenti istruzioni sulla sicurezza e si impegna affinché i dispositivi di protezione individuale siano sempre disponibili e utilizzati, anche attraverso la pratica di richiami verbali, scritti e sanzioni disciplinari verso i soggetti che ripetutamente violassero le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro.	la carenza di istruzione periodica sulla sicurezza e l'assenza di dispositivi di protezione individuale deve essere denunciata utilizzando il modulo <i>segnalazioni</i> .
LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	la cooperativa garantisce il diritto a tutto il personale di dare vita o iscriversi a sindacati di propria scelta e di condurre contrattazioni collettive. La cooperativa garantisce l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro, mettendo a disposizione spazi per eventuali riunioni.	se si verifica che i rappresentanti del personale sono soggetti a qualche discriminazione e non possono comunicare liberamente con i propri associati sul posto di lavoro, bisogna denunciare il fatto utilizzando il modulo <i>segnalazioni</i> .
DISCRIMINAZIONE	la nostra cooperativa non attua né favorisce alcun tipo di discriminazione. Si rispetta il diritto del personale di osservare credenze o pratiche religiose, o di soddisfare esigenze relative a razza, ceto sociale, età, nazionalità, disabilità, sesso, famiglia, stato civile, affiliazione/pensiero politico. Sono vietati comportamenti, gesti, linguaggio o contatto fisico, di tipo sessuale, minacciosi, di sfruttamento e test di gravidanza.	se si è oggetto o si è spettatori di atti di discriminazione, di insulti, minacce, comportamenti violenti, bisogna denunciare il fatto utilizzando il modulo <i>segnalazioni</i> .
PRATICHE DISCIPLINARI	la cooperativa non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi fanno riferimento a quelli previsti dalle normative sul lavoro e dalla legge.	se si è oggetto o si è spettatori di punizioni fisiche o di insulti, di violenze anche mentali, di pratiche disciplinari contrarie alla dignità e al rispetto della persona bisogna denunciare il fatto utilizzando il modulo <i>segnalazioni</i> .
ORARIO DI LAVORO	la cooperativa applica le prescrizioni dei Contratti Nazionali di categoria. Il lavoro straordinario viene richiesto solo su adesione volontaria da parte del lavoratore ed è sempre pagato in misura maggiore rispetto alla normale retribuzione.	se il lavoro straordinario non è pagato con la maggiorazione, bisogna denunciare il fatto utilizzando il modulo <i>segnalazioni</i> .

Oltre a questi principi ci sono delle cose che possiamo e dobbiamo mettere in pratica e sono i **REQUISITI DELLA NORMA SA 8000 ►**

I requisiti della norma SA8000

La norma prevede otto requisiti sociali che devono essere soddisfatti dall'azienda che intende certificarsi e che riguardano i diritti umani e dei lavoratori:

1. lavoro infantile
2. lavoro obbligato
3. salute e sicurezza sul lavoro
4. libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
5. discriminazione
6. procedure disciplinari
7. orario di lavoro
8. criteri retributivi

Esiste un ulteriore requisito relativo all'adozione di un sistema di gestione della responsabilità sociale orientato al miglioramento continuo.

1. Lavoro infantile

Per lavoro infantile s'intende un qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con età inferiore ai 15 anni (per i paesi in via di sviluppo 14 anni); la norma stabilisce che l'azienda:

- non deve usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro infantile
- deve stabilire procedure per il recupero dei bambini trovati a lavorare fornendo, in particolare, il supporto per la frequenza scolastica
- non deve esporre i bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute
- deve stabilire procedure per la promozione dell'educazione dei bambini sotto i 14 anni

Per la conformità al requisito del divieto di lavoro infantile una impresa deve considerare i seguenti elementi:

- rispetto della legislazione italiana (decreto legislativo 345/99 integrato dal decreto legislativo 262/00): è vietato il lavoro ai bambini con età inferiore ai 15 anni, per i minori di 18 anni vige il divieto di lavoro pericoloso
- definizione di una politica di assunzione per quanto riguarda i requisiti di età
- comunicazione della politica sul lavoro infantile e dei programmi sui giovani lavoratori al personale e agli stakeholder
- esistenza di un programma di rimedio per i minori indipendentemente dal fatto che i minori siano stati trovati sul lavoro
- modalità adottate per assicurarsi dell'effettiva età del personale
- evidenze della frequenza scolastica dei minori eventualmente impiegati e soggetti all'istruzione obbligatoria
- impiego dei giovani lavoratori in modo tale da promuovere la loro educazione
- registrazione dei salari elargiti ad eventuali minori.

2. Lavoro obbligato

Per lavoro obbligato s'intende ogni lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente; la norma stabilisce che l'azienda:

- non deve usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro obbligato
- non deve richiedere al personale di lasciare depositi o documenti

d'identità all'inizio dell'impiego

Per la conformità al requisito del divieto di lavoro obbligato una impresa deve considerare i seguenti elementi:

- rispetto della legislazione italiana in materia: principalmente lo Statuto dei lavoratori
- presenza di copie e non di originali dei documenti di identificazione personale dei lavoratori
- assenza di guardie di sicurezza o personale militare
- evidenza della volontarietà dell'impiego (presenza di un contratto individuale di lavoro firmato)
- lavoratori dovrebbero essere a conoscenza delle modalità di recesso dal rapporto di lavoro

3. Salute e sicurezza

La norma stabilisce che l'azienda deve:

- garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro e porre in essere misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute durante il lavoro o come conseguenza di questo
- nominare un rappresentante della direzione per la salute e la sicurezza del personale che sia responsabile dell'attuazione della norma
- assicurare che tutto il personale riceva una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza
- stabilire sistemi per individuare, evitare e affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza
- garantire servizi igienici puliti, accesso all'acqua potabile, strutture igieniche per la conservazione degli alimenti
- garantire che gli eventuali dormitori siano puliti, sicuri e idonei alle esigenze

Per la conformità al requisito di salute e sicurezza una impresa deve considerare i seguenti elementi:

- rispetto della legislazione italiana in materia: principalmente il decreto legislativo 81/2008
- nomina di un rappresentante per la salute e la sicurezza del personale appartenente allo staff manageriale (può essere la stessa persona che ha la funzione di rappresentante SA8000 per la direzione)
- definizione di programmi e procedure per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro che dovranno essere opportunamente divulgati al personale
- definizione e attuazione di programmi per la formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza
- esistenza di rapporti sulla valutazione dei rischi collegati ad alcuni tipi di lavorazioni, sugli incidenti verificatisi in passato

4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La norma stabilisce che l'azienda deve:

- rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e di formare sindacati di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva
- facilitare mezzi alternativi di associazione sindacale e contrattazione collettiva nei casi in cui tali diritti siano limitati per legge
- garantire che i rappresentanti sindacali non siano discriminati sul luogo

di lavoro e che possano comunicare con i propri associati

Per la conformità al requisito una impresa deve considerare i seguenti elementi:

- rispetto della legislazione italiana in materia: principalmente lo Statuto dei lavoratori
- esistenza di copie di contratti e accordi firmati dai rappresentanti sindacali (se previsti)
- esistenza di copie di contratti collettivi e richiamo di tali contratti in quelli individuali
- registrazioni di salari, turni e mansioni dei lavoratori e dei rappresentanti sindacali interni
- registrazioni di vertenze sindacali e scioperi degli ultimi anni
- azioni positive dei datori di lavoro per collaborare alle attività sindacali
- nomina del rappresentante SA8000 per i lavoratori con un accordo con le associazioni sindacali esistenti
- registrazione delle ultime elezioni sindacali interne

5. Discriminazione

La norma stabilisce che l'azienda non deve:

- attuare discriminazioni in relazione alla razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica
- interferire con il diritto del personale di seguire principi o pratiche
- permettere comportamenti che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento

Per la conformità al requisito una impresa deve considerare i seguenti elementi:

- rispetto della legislazione italiana in materia: Costituzione della Repubblica e Statuto dei lavoratori
- registrazione dei salari dalle quali non devono emergere discrepanze per persone che svolgono funzioni analoghe
- adozione di procedure per sporgere reclami in modo anonimo e senza conseguenze per il lavoratore e per intraprendere delle azioni adeguate a fronte dei reclami presentati
- rispetto delle esigenze connesse a pratiche culturali o religiose e possibilità di rispettare le varie festività religiose
- adozione di una politica di assunzioni e modalità di svolgimento delle selezioni del personale che non evidenzino alcun criterio discriminatorio.

6. Pratiche disciplinari

La norma stabilisce che l'azienda non deve utilizzare o favorire:

- punizioni corporali
- coercizione mentale o fisica
- violenza verbale

Per la conformità al requisito una impresa deve considerare i seguenti elementi:

- rispetto della legislazione italiana in materia: Costituzione della Repubblica, Codice Civile e Statuto dei lavoratori
- esistenza di un codice disciplinare aziendale o di procedure disciplinari

conosciute dal lavoratore

- esistenza di procedure per sporgere reclami da parte dei lavoratori in caso di abusi fisici, verbali o di carattere sessuale
- dalle registrazioni delle buste paga non devono risultare riduzioni di salario a scopo disciplinare o senza motivo apparente o per mancato raggiungimento della quota di prodotto stabilita

7. Orario di lavoro

La norma stabilisce che l'azienda deve:

- adeguarsi all'orario lavorativo previsto dalle leggi in vigore
- attenersi, nel caso in cui la legislazione nazionale sia meno restrittiva del requisito della SA8000 ai seguenti parametri:
- lavoro ordinario: non più di 48 ore settimanali con un giorno di riposo settimanale
- lavoro straordinario: non più di 12 ore settimanali con remunerazione superiore e volontario e nel rispetto degli accordi presi dalla contrattazione collettiva

Per la conformità al requisito una impresa deve considerare i seguenti elementi:

- rispetto della legislazione italiana in materia: Costituzione della Repubblica e Statuto dei lavoratori
- rispetto del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del settore lavorativo di riferimento
- evidenza nella busta paga delle ore di lavoro normale e di quello straordinario svolte dal personale
- concessioni di pause per il pranzo
- registrazioni delle ferie per evidenziare la conformità con gli accordi di contrattazione collettiva
- modalità con le quali sono calcolati gli eventuali premi di produzione dovrebbero essere conosciute dai lavoratori

8. Retribuzione

La norma stabilisce che l'azienda deve:

- garantire il rispetto dei minimi retributivi legali, il salario deve comunque soddisfare i bisogni essenziali e deve essere disponibile una parte di reddito aggiuntiva
- garantire che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari e che la busta paga sia chiara e comprensibile per tutti
- garantire che la retribuzione sia elargita secondo le prescrizioni legali e nella maniera più conveniente per il lavoratore
- garantire che non siano stipulati contratti che evidenzino un abuso della tipologia del rapporto di collaborazione
- garantire che non siano applicati schemi di falso apprendistato

Per la conformità al requisito una impresa deve considerare i seguenti elementi:

- rispetto della legislazione italiana in materia
- rispetto del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del settore lavorativo di riferimento
- le deduzioni di salario non devono essere utilizzate a scopo disciplinare e nel caso deve essere fornita adeguata motivazione

- contratti di apprendistato dovrebbero essere limitati nel tempo
- registrazioni di ogni lavoratore e della relativa retribuzione a dimostrazione dell'assenza di lavoro nero

9. Sistema di gestione

Per dare completa attuazione ai requisiti stabiliti dalla norma occorre che l'alta direzione definisca una politica di responsabilità sociale che comprende il rispetto dei requisiti della norma, il rispetto delle leggi nazionali vigenti e impegno al miglioramento continuo. Tale politica deve essere documentata, comprensibile e accessibile al personale nonché disponibile per il pubblico. Periodicamente l'alta direzione deve riesaminare l'adeguatezza e l'efficacia della politica e del sistema di responsabilità sociale. L'azienda inoltre deve nominare un rappresentante SA8000 della direzione e provvedere che il personale non direttivo nomini un proprio rappresentante SA8000 per facilitare i rapporti con la direzione.

Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori

Uno degli elementi peculiari del sistema di gestione della SA8000 è che l'azienda deve stabilire procedure per la selezione e la qualifica dei fornitori/subappaltatori sulla base della loro capacità di rispettare SA8000. L'azienda deve avere la registrazione dell'impegno scritto dei fornitori/subappaltatori a conformarsi a tutti i requisiti di SA8000, a partecipare alle attività di monitoraggio, a individuare e ad applicare tempestivamente azioni di rimedio o correttive a fronte di non conformità, a informare l'azienda di ogni rilevante relazione economica con altri fornitori/subappaltatori.

Questo non significa che i fornitori/subappaltatori richiedano la certificazione SA8000 ma è richiesto solo il loro impegno a conformarsi ai requisiti della norma

Problematiche e azioni correttive

L'azienda che si impegna in un sistema di gestione deve essere disposta a indagare e trattare i rilievi che le vengono evidenziati dal personale e dalle parti interessate sulla conformità/non conformità alla SA8000 e ad implementare rimedi ed azioni correttive appropriate alla natura e alla gravità delle non conformità rilevate. Per azione di rimedio si intende ogni azione intrapresa per porre rimedio ad una non conformità mentre per azione correttiva si intende ogni azione intrapresa per prevenire il ripetersi della non conformità. L'azienda si deve impegnare inoltre ad informare i lavoratori della possibilità di inoltrare un reclamo direttamente all'organismo di certificazione astenendosi dal discriminare i dipendenti che forniscono rilievi.

Comunicazioni esterne

L'azienda deve stabilire delle procedure per comunicare agli stakeholder dati e informazioni sulle proprie prestazioni in materia di SA8000

La norma SA8000 richiede due forme di comunicazione:

- Comunicazione interna
- Comunicazione esterna che, destinata all'ambiente esterno all'impresa,

porti a conoscenza di tutti gli stakeholder (dipendenti, clienti, fornitori, ecc.) le azioni e la politica svolta dall'azienda stessa su SA8000

Registrazioni

L'azienda si deve impegnare a tenere delle registrazioni per dimostrare la conformità ai requisiti SA8000. Per registrazioni si intendono tutti i documenti che attestino il grado di funzionamento del sistema di responsabilità sociale, a titolo esemplificativo: registrazioni delle attività formative, del controllo sui fornitori e sui subappaltatori, registrazioni delle non conformità riscontrate e delle azioni correttive avviate, ecc.

IL RESPONSABILE e i RAPPRESENTANTI SA8000

La Direzione ha nominato un suo Responsabile per la gestione della Responsabilità Sociale (RRS) che coincide nella persona di Marco Greco.

Il Rappresentante dei lavoratori per la Responsabilità Sociale (RLSA) è stato eletto da tutto il personale a seguito del risultato delle votazioni e coincide con la persona di Gervasio Vesco.

LA PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni che intendete rivolgere alla cooperativa, eventuali disagi, lamentele o consigli che riguardano i punti della norma sulla Responsabilità Sociale e le modalità con cui gli stessi vengono gestiti quotidianamente, possono essere anonimi e possono essere inviati in Azienda con le seguenti modalità:

- **PER POSTA:** le comunicazioni possono essere inviate in busta chiusa a Cooperativa Lagorai Via Puisle, 35 - 38051 Borgo Valsugana indicando sulla busta "all'att.ne del Comitato SA8000"
- **E-MAIL:** le comunicazioni devono essere inviate all'indirizzo marco@cooperativagalgorai.it
- **BACHECA:** le comunicazioni devono essere inserite nell'apposita cassetta per comunicazioni SA8000 posizionata nell'atrio d'ingresso a fianco dell'ufficio del personale.

Viene sempre garantito l'anonimato qualora richiesto.

Tutte le segnalazioni verranno esaminate in prima istanza dalla Direzione (cda) la quale, per garantire la massima attenzione e tutela delle segnalazioni pervenute, ha deciso di istituire il comitato SA8000, così composto:

- RLSA8000 SIG. VESCO GERVASIO
- COMPONENTI DEL SPT e del COMITATO SALUTE E SICUREZZA (CSS) SIG.RI PAOLO BURLINI; ARNALDO DANDREA; GABRIELE CHISTE'; MARCO GRECO; ING. SAIA DAVIDE (RSPP); VESCO GERVASIO E COMUNELLO GIUSEPPINA (RSL)

Il Comitato SPT ha il compito di valutare le segnalazioni e, se necessario, attivare le opportune azioni per la loro risoluzione.