

**UNI/PdR125:2022 e RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000:2014  
INFORMATIVA E ISTRUZIONI PER I LAVORATORI**

**IMPLEMENTAZIONE dei SISTEMI UNI/PdR125:2022 e RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000:2014**

La scelta di C.L.A.S. Soc. Coop. di implementare i due sistemi nasce dall'esigenza di 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 sempre di più l'ambiente in cui opera. Inoltre migliorare la condizione delle persone che lavorano in Cooperativa è considerato da C.L.A.S. uno strumento prioritario per garantire benessere al proprio interno e per operare con qualità verso l'esterno. Lo standard applicato consente alla Cooperativa di misurare, controllare e quindi migliorare la condizione di chi opera all'interno e valutare il miglioramento del clima aziendale a tutti i livelli.

**A. LA NORMA SA8000**

La Norma SA 8000 (Social Accountability) nasce per fronteggiare alcuni casi di sfruttamento dei lavoratori, con particolare attenzione ai paesi dove i diritti dei lavoratori non sono riconosciuti o applicati. Lo scopo dell'applicazione della norma SA 8000 è di migliorare globalmente le condizioni di lavoro e dei lavoratori e di rendere i luoghi di lavoro posti dove i lavoratori possano vivere e operare in tranquillità. È uno standard in otto punti che vengono di seguito schematizzati:

<b>REQUISITO SA8000</b>	<b>IMPEGNO AZIENDALE</b>	<b>COSA BISOGNA FARE SE...</b>
<i>LAVORO INFANTILE</i>	Non usufruisce o favorisce il lavoro infantile (bambini di età inferiore ai sedici anni) e non impiega personale che non abbia assolto agli obblighi scolastici.	Se si vedono bambini lavorare presso fornitori, bisogna denunciare il fatto attraverso la procedura dei reclami
<i>LAVORO FORZATO O OBBLIGATO</i>	Non usufruisce né favorisce l'utilizzo di lavoro forzato (cioè costringere a lavorare con ricatti di qualunque tipo) 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 la procedura dei reclami.
<i>SALUTE E SICUREZZA</i>	Si impegna a garantire ai suoi lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre, un addestramento periodico sulla sicurezza e si impegna affinché i dispositivi di protezione individuale siano sempre disponibili e utilizzati.	Se non vengono effettuati gli addestramenti periodici sulla sicurezza, se non sono disponibili i dispositivi di protezione individuale, se non siete messi in condizione di lavorare in sicurezza bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.

<p align="center"><i>LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</i></p>	<p>Si impegna a garantire il diritto di tutto il personale di dare vita o di iscriversi a sindacati di propria scelta e di condurre contrattazioni collettive, assemblea nei luoghi di lavoro, mettendo a disposizione spazi per eventuali riunioni.</p>	<p>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 la procedura dei reclami.</p>
<p align="center"><i>DISCRIMINAZIONE</i></p>	<p>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, casta, età, nazionalità, religione, disabilità, sesso, preferenze sessuali, appartenenza ai sindacati, affiliazione politica. Sono vietati comportamenti, gesti, linguaggio o contatto fisico, di tipo sessuale, minacciosi, di sfruttamento.</p>	<p>Se si è oggetto o si è spettatori di atti di discriminazione, se si è oggetto o si è spettatori di insulti, minacce, comportamenti violenti, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.</p>
<p align="center"><i>PRATICHE DISCIPLINARI</i></p>	<p>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</p>	<p>Se si è oggetto o si è spettatori di punizioni fisiche o di insulti, di violenze anche mentali, se si è oggetto o si è spettatori di pratiche disciplinari contrarie alla dignità ed al rispetto della persona bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.</p>
<p align="center"><i>ORARIO DI LAVORO</i></p>	<p>L'azienda in materia di orario di lavoro applica le prescrizioni del Contratto di categoria. Il lavoro straordinario viene richiesto solo in circostanze eccezionali ed è sempre pagato in misura maggiore rispetto alla normale retribuzione.</p>	<p>Se si devono rispettare degli orari di lavoro diversi da quelli definiti dal proprio contratto, se il lavoro straordinario non è pagato con maggiorazione, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.</p>
<p align="center"><i>RETRIBUZIONE</i></p>	<p>L'azienda garantisce che gli stipendi sono conformi alla normativa vigente e a quanto stabilito dal CCNL di categoria.</p>	<p>Se lo stipendio che si prende non corrisponde a quanto stabilito dalla legge, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.</p>

**B. PdR 125:2022**

La Cooperativa ha avviato un percorso di Certificazione sulla Parità di Genere mirato al consolidamento di una cultura delle pari opportunità e alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso delle diversità di genere, privo di ogni forma di discriminazione e che valorizzi le carriere femminili anche ai livelli manageriali. La parità di genere è una tematica di forte attualità in ambito nazionale e internazionale che ha

	<b>UNI/PdR125 e SA 8000 INFORMATIVA PER I LAVORATORI</b>	<b>03/11/2023</b>
---	--	-------------------

portato all'introduzione, con legge n. 162/2021, della "Certificazione per la parità di genere" finalizzata ad attestare le politiche e le misure messe in campo dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere nel mercato del lavoro e rafforzare le misure di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

### **C. RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI**

I lavoratori dell'azienda hanno la possibilità di nominare un Rappresentante dei Lavoratori SA8000 che ha il compito di raccogliere i reclami, le segnalazioni e i suggerimenti dei lavoratori relativamente alla responsabilità sociale. Il rappresentante dei lavoratori è membro del Social Performance Team, che ha il compito di vigilare sulla corretta applicazione di tutti gli elementi della Norma SA8000. Nell'esercizio di queste funzioni il Rappresentante dei Lavoratori SA8000 non esercita responsabilità di tutela sindacale e del lavoro. E' stato nominato anche un Comitato Guida PdR125 che ha il compito di monitorare il Sistema di Gestione della Parità di Genere e raccogliere le eventuali segnalazioni.

### **D. PROCEDURA PER RECLAMI E SEGNALAZIONI**

Nel caso si intendesse rivolgere un reclamo alla Cooperativa, ma anche semplici segnalazioni o consigli che riguardano i già menzionati requisiti dello standard di Responsabilità Sociale e di Parità di Genere, gli stessi anche anonimi possono essere inviati all'attenzione di una o più delle seguenti funzioni preposte alla relativa gestione:

SOCIAL PERFORMANCE TEAM SA 8000/COMITATO GUIDA PdR 125: **LANZI GIAMPIETRO - MAZZI MICHELA**

- a. **VIA POSTA:** da inviare all'indirizzo della Sede Legale C.L.A.S. SOCIETÀ COOPERATIVA VIA LEONARDO DA VINCI, 22-22/A – 47021 FRAZIONE SAN PIERO IN BAGNO – BAGNO DI ROMAGNA (FC) alla c.a. di SOCIAL PERFORMANCE TEAM SA 8000/COMITATO GUIDA PdR 125, tali reclami possono essere anche anonimi su foglio di carta non intestato e non firmato;
- b. **COMUNICAZIONI VERBALI:** nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), i Rappresentanti SA8000/PdR125 hanno il dovere di mantenere l'anonimato, se richiesto, del lavoratore da cui si riceve la comunicazione;
- c. **E-MAIL:** le comunicazioni e-mail devono essere inviate ai seguenti indirizzi e-mail ad accesso riservato: sa8000@clasromagna.it;

Le comunicazioni/segnalazioni/reclami pervenuti saranno valutati dal SOCIAL PERFORMANCE TEAM SA 8000/COMITATO GUIDA PdR 125 che, se necessario, coinvolgerà gli uffici/funzioni aziendali competenti, attivando le opportune azioni per la loro risoluzione. Sarà cura del Responsabile del Sistema di Responsabilità

	<b>UNI/PdR125 e SA 8000 INFORMATIVA PER I LAVORATORI</b>	03/11/2023
---	--	------------

Sociale comunicare alla persona che ha effettuato il reclamo/segnalazione le azioni eventualmente messe in atto dall'azienda, o, in caso di segnalazione anonima, diffondere la comunicazione attraverso la bacheca aziendale. Nel caso in cui si ritenga che l'azienda non sia riuscita a gestire o risolvere completamente un reclamo, o nell'ipotesi che tale risoluzione non fosse ritenuta equa, è possibile rivolgersi in appello all'organismo di certificazione:

a) **all'Ente di Certificazione SGS**

a. mediante e-mail: [sa8000@sgs.com](mailto:sa8000@sgs.com)

b) **al SAI/SAAS (Social Accountability Accreditation Service)**

a. mediante e-mail: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)

b. mediante posta all'indirizzo: SAAS, 220 East 23rd Street Suite 605, New York, NY 10010