

INFORMATIVA PER I LAVORATORI DEI SOCI DI CO&SO SULLA NORMA SA 8000

1 PERCHÈ L'IMPLEMENTAZIONE DELLA NORMA SA 8000:2014

Il Consorzio CO&SO, di cui la Sua società è socia, ha deciso con delibera del proprio CdA dello scorso 30 Maggio, di certificarsi sulla norma SA 8000 per migliorare la gestione delle proprie risorse umane che considera strategiche rispetto alla qualità dei servizi che offre ed al funzionamento del Consorzio stesso.

Lo standard applicato consente a CO&SO di misurare, controllare e quindi migliorare la condizione dei lavoratori propri e della rete, aspetto prioritario per garantire benessere al proprio interno e per operare in qualità verso l'esterno.

CO&SO, per tutto il tempo di durata della certificazione, sarà verificato da un Ente esterno di Certificazione che valuterà se il Consorzio ha applicato correttamente lo standard.

2 LA NORMA SA 8000

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. Le prime applicazioni della norma che resta, ad oggi, ad adesione volontaria, sono registrate intorno al 1998, mentre dal punto di vista geografico, lo standard nasce in America, ma vede la sua massima diffusione in Europa, soprattutto a partire dal 2000.

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.

Lo standard, nello specifico, contiene VIII requisiti per il comportamento "socialmente responsabile" di un'organizzazione:

- il **lavoro infantile**: divieto per le aziende di avvalersi del lavoro di bambini o di giovani lavoratori con un'età inferiore a quella prevista dall'obbligo scolastico (in Italia 15 anni compiuti). Nella remota situazione in cui ciò si verificasse, Co&So si adopererà per consentire al bambino o giovane lavoratore di poter lavorare e adempiere agli obblighi scolastici.
- il **lavoro forzato o obbligato**: divieto per l'organizzazione di utilizzare lavoro forzato o obbligato, intendendo con questa definizione ogni forma di lavoro che non sia volontaria. Si considera lavoro obbligato il lavoro estorto dall'Azienda ad un lavoratore sotto ricatto di denaro (debito...) o custodia di documenti di identità o qualunque altra forma di pressione che impedisca al lavoratore di lasciare il posto di lavoro a fine turno o alla fine del rapporto di lavoro in tutta libertà. Il lavoratore che si trovi in una situazione simile, può far presente tale situazione al proprio Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000, al SPT o fare un reclamo.
- la **salute e sicurezza sul luogo di lavoro**: l'Azienda deve garantire l'applicazione di tutti gli standard di sicurezza e gli strumenti possibili per evitare che accadano infortuni o incidenti ai lavoratori e garantire loro formazione idonea ed appropriata. Qualora il lavoratore dovesse ritenere che non siano stati rispettati tutti gli adempimenti può far presente la situazione al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e/o al Comitato per la Salute e la Sicurezza.
- la **libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva**: obbligo per l'Azienda di consentire ai lavoratori di eleggere o nominare dei rappresentanti sia sindacali che non, per rappresentarli. Per quanto riguarda la contrattazione collettiva: obbligo per l'Azienda, di definire contratti e adempimenti (ore di lavoro, retribuzione ed ogni altro parametro) sulla base di quanto deciso a livelli di contrattazione collettiva nazionale e di settore. Il lavoratore che ritenga che l'Azienda non tuteli o rispetti questo diritto, può far presente tale situazione al proprio Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000, al SPT o fare un reclamo.
- la **discriminazione**: divieto per l'Azienda di mettere in atto atteggiamenti discriminatori o di consentire che ve ne siano al proprio interno, anche tra lavoratori, per quanto riguarda razza, ceto sociale, età, sesso, orientamento

sessuale, ed ogni altra caratteristica. Il lavoratore che riscontri una situazione del genere e valuti che l'Azienda non stia operando per eliminare la forma di discriminazione rilevata può fare un reclamo.

- le **procedure disciplinari**: l'Azienda non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali o vessazioni e violenze di natura fisica o psichica. Non deve utilizzare sistemi punitivi che esulino dal codice disciplinare così come previsto dal Contratto Collettivo Nazionale. Le pratiche disciplinari ammesse devono essere previste in un codice disciplinare interno che deve essere pubblico e accessibile. Il lavoratore che ritenga di essere vittima di una situazione simile o che ne osservi una nell'Azienda, può fare presente la propria condizione o quella di altri al proprio Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000, al SPT o fare un reclamo.
- l'**orario di lavoro**: l'Azienda non deve richiedere ai lavoratori prestazioni di lavoro che eccedano l'orario di lavoro, così come previsto dai CCNL. Lo straordinario deve essere concordato con le rappresentanze sindacali o dei lavoratori, deve essere riconosciuto in busta paga e deve essere retribuito in misura maggiore dell'orario ordinario.
- la **retribuzione**: deve essere definita dall'Azienda in base al Contratto Collettivo. Non può essere erogata in misura inferiore a quanto previsto dai contratti e da quanto descritto in busta paga. Il lavoratore che ritenga che questo suo diritto non venga rispettato può fare ricorso al Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000, al SPT oppure fare un reclamo.

L'applicazione dello standard, a sua volta, è codificata nell'ultimo requisito della norma, il IX "Sistema di Gestione", che prevede anche la regolamentazione delle procedure gestionali relative all'applicazione dello standard stesso all'Azienda ed ai suoi fornitori.

Presso il Consorzio è stato costituito un Social Performance Team (SPT), per l'applicazione di tutti gli elementi SA8000, contattabile all'indirizzo email : spt@coeso.org.

3 COME EFFETTUARE I RECLAMI

Ogni qualvolta i lavoratori, singoli o organizzati, non solo dipendenti di CO&SO ma anche dei suoi soci, ritengano che uno o più punti della Norma SA 8000 non siano applicati o siano applicati in modo non corretto da CO&SO e/o dai suoi soci, possono inviare un Reclamo o una segnalazione specificando: il contenuto del reclamo/segnalazione; la data; l'azione e/o i rimedi richiesti nelle seguenti modalità che ne garantiscono l'anonimato:

- a mezzo posta al Consorzio CO&SO Via Valdipesa, 1 Firenze all'attenzione del SPT e/o del RLSA 8000
- tramite mail all'indirizzo: spt@coeso.org
- a mano.

Le risposte, una volta sentite le parti e purché pertinenti, saranno pubblicate sul sito web www.coeso.org, alla pagina "trasparenza".

Se l'Azienda non dovesse rispondere, il lavoratore può rivolgersi direttamente a:

- all'Ente di Certificazione RINA Services spa (Organismo di Certificazione scelto per la certificazione del Sistema di Responsabilità Sociale) all'indirizzo Via Corsica 12, 16128 Genova - Italia o all'indirizzo mail sa8000@rina.org.
- al SAI (Social Accountability International con sede a New York che è l'ente che ha emanato la norma SA 8000) all'indirizzo saas@saasaccreditation.org.

4 SPT – SOCIAL PERFORMANCE TEAM

CO&SO ha costituito un proprio *Social Performance Team* equamente partecipato da rappresentanti del management e dei lavoratori.

Il SPT ha il compito di:

- effettuare periodicamente delle valutazioni dei rischi riguardo i processi e le attività dell'organizzazione così come dei fornitori
- suggerire alla Direzione azioni per affrontare i rischi
- monitorare le attività nel luogo di lavoro per verificarne la conformità agli standard della SA 8000
- monitorare le azioni per affrontare i rischi
- valutare l'efficacia delle azioni messe in campo
- collaborare con le altre aree dell'organizzazione per risolvere eventuali non conformità
- predisporre report per il Senior Management sulle performance e i benefici delle azioni intraprese.

Il SPT si ritrova periodicamente secondo un piano definito; tutte le decisioni prese vengono registrate.

Del SPT fa parte il Rappresentante dei lavoratori SA 8000 (RLSA), liberamente eletto dai lavoratori del Consorzio riuniti in assemblea.

Il SPT è contattabile da qualunque lavoratore della Rete consortile all'indirizzo email: spt@coeso.org.

5 L'APPLICAZIONE DELLANORMA

COSA COMPORTA PER LA DIREZIONE

La Direzione, oltre alla normativa in materia di lavoro che già normalmente applica, presterà maggiore attenzione ai lavoratori, ai loro reclami ed alle loro proposte, allo scopo di migliorare progressivamente l'ambiente di lavoro, uffici e aree produttive.

Nell'ottica del miglioramento continuo, CO&SO si impegna ad operare in maniera da ricercare condizioni sempre migliori per i lavoratori, allo scopo di consentire loro di operare in sicurezza e in un ambiente di lavoro garantito e con un livello di conflittualità il più basso possibile.

La Direzione si impegna, inoltre, a farsi carico di rispondere a tutte le questioni e problemi che solleveranno i lavoratori.

COSA COMPORTA PER IL LAVORATORE

Il lavoratore assisterà ad un miglioramento delle condizioni di lavoro, in particolare per quanto riguarda l'attenzione che CO&SO e i propri soci presteranno alle sue esigenze ed ai problemi che solleverà.

Ai lavoratori è richiesta la massima collaborazione e coinvolgimento in questo processo di miglioramento nel segnalare cosa non funziona o potrebbe funzionare meglio e nel fornire indicazioni utili e pertinenti sulle iniziative da intraprendere e sulle misure adottabili.

Grazie per la collaborazione.

Arianna Neri
(Resp. Sistema di Gestione Integrato di CO&SO e Membro SPT)