

TUTTI I SOCI E DIPENDENTI

COS'È LA NORMA SA 8000?

La **SA 8000** (Social Accountability) **È UN INSIEME DI REQUISITI DI COMPORTAMENTO ETICO, CHE LA NOSTRA AZIENDA DEVE RISPETTARE, ORGANIZZANDOSI PER MIGLIORARE IL PROPRIO STANDARD, FAENDO IN MODO CHE I REQUISITI DELLA NORMA SIANO RISPETTATI ANCHE NELLA PROPRIA FILIERA DI FORNITURA**

I requisiti della norma sono:

- lavoro infantile
- lavoro obbligato
- salute e sicurezza sul lavoro
- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- discriminazione
- pratiche disciplinari
- orario di lavoro
- retribuzione.

CAP ha adottato, gestisce e mantiene aggiornato un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme alla norma SA 8000 che include:

- una politica per la responsabilità sociale;
- la procedura di Gestione delle segnalazioni che i lavoratori possono usare per segnalare, anche in maniera anonima, eventuali problematiche o suggerimenti inerenti i punti della norma SA 8000;
- le linee guida etiche.

L'azienda ha costituito una squadra che prende il nome di SPT – **Social Performance Team** che ha la funzione di assicurare il rispetto dei requisiti della norma SA 8000.

LAVORO INFANTILE

CAP si impegna a:

- Non utilizzare né favorire il lavoro infantile
- Rispettare la legislazione italiana in materia di tutela dei minori
- Controllare i propri fornitori, affinché operino in conformità al requisito della norma, pena l'esclusione dall'Albo dei fornitori
- Attuare, in presenza di bambini nei luoghi di lavoro, una specifica procedura
- Attuare, in presenza di bambini nei luoghi di lavoro, azioni affinché ai bambini vengano garantito diritto allo studio e ausilio a livello familiare, così come scritto all'interno della Politica contro il lavoro infantile.

LAVORO OBBLIGATO

CAP non usufruisce di lavoro forzato, non richiede al personale il deposito di somme o documenti di identità all'inizio dell'impiego, né impedisce in altro modo il recesso dal rapporto di lavoro

Per quanto concerne la disciplina del recesso dal rapporto di lavoro si rinvia a quanto previsto nel CCNL di riferimento, per modalità e tempi di preavviso.

SALUTE E SICUREZZA

CAP:

- mette a disposizione un ambiente di lavoro salubre e sicuro, in conformità alla normativa cogente e adeguato al Decreto Legislativo 81 del 2008 e successive modifiche ed integrazioni.
- si sforza di prevenire gli incidenti e le malattie sul lavoro, attraverso l'applicazione delle leggi vigenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- provvede periodicamente alla formazione del personale in materia di sicurezza.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CAP:

- garantisce il diritto del personale a svolgere attività sindacale
- garantisce che i rappresentanti sindacali non siano fatti oggetto di discriminazione e possano comunicare con i lavoratori sul posto di lavoro
- garantisce che i lavoratori possano riunirsi, nei locali della **CAP**, fuori dall'orario di lavoro o durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, regolarmente retribuite
- Garantisce la disponibilità nelle sedi di copia della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori).

DISCRIMINAZIONE

CAP applica il principio della “non discriminazione” inerente:

- Età, Razza, Nazionalità e Religione
- Disabilità, Sesso e Preferenze sessuali
- Appartenenza ai sindacati ed Affiliazione politica

Ma anche verso chi ricopre il ruolo di Rappresentante dei lavoratori, chi collabora in occasione degli Audit da parte di Enti o Clienti esterni.

Infine applica il principio della “non discriminazione a chi segnala eventuali problematiche alla Direzione o ai rappresentanti del Sistema di Gestione.

Garantisce pari opportunità su assunzione, retribuzione, accesso all'addestramento, promozioni e licenziamento.

I lavoratori possono manifestare liberamente le proprie opinioni politiche, religiose, sindacali.

CAP si impegna ad impedire ogni forma di molestia sessuale e morale (mobbing).

Il principio della “non discriminazione” si applica nei confronti dei fornitori ed in generale di tutte le parti interessate (stakeholders).

PRACTICHE DISCIPLINARI

CAP si impegna affinché al proprio interno non vengano praticate punizioni corporali, coercizioni, mentale o fisica, né abusi verbali.

Per le norme disciplinari si fa riferimento a quanto contenuto nella Legge 300/1970 art.7, e nel CCNL di riferimento, che sono disponibili negli uffici amministrativi. Lo specifico contratto nazionale applicato è indicato nella casella denominata CCNL, nella parte superiore della busta paga.

ORARIO DI LAVORO

- Il normale orario di lavoro è definito entro le 40 ore settimanali;
- Vi è almeno un giorno di riposo settimanale;
- Il lavoro straordinario è regolamentato secondo le disposizioni di legge (66/2003) e retribuito con le maggiorazioni previste dai CCNL;
- Al lavoratore sono garantite 11 ore di riposo ogni 24 ore;
- L'orario di lavoro è conforme a quanto previsto nel CCNL di riferimento;
- Le ferie ed i permessi possono essere richiesti dal personale rivolgendosi ai propri responsabili e utilizzando le modalità previste.
- L'Azienda nel caso in cui un dipendente ne faccia richiesta, concede un orario flessibile a seconda delle esigenze lavorative aziendali

RETRIBUZIONE

- La composizione dei salari è chiaramente spiegata ai lavoratori, o comunque è sempre disponibile un addetto delle Risorse Umane per eventuali chiarimenti;
- Non si applicano riduzioni salariali per motivi disciplinari, salvo le casistiche previste dai CCNL;
- La **CAP** non utilizza alcuna forma di lavoro nero;
- Il pagamento degli stipendi avviene secondo le modalità scelte dal lavoratore (bonifico bancario, assegni);
- Ogni eventuale assunzione di nuovo personale rispetterà i principi sopra enunciati.

RAPPRESENTATIVITÀ

- è stato costituito il Social Performance Team (SPT), un gruppo di lavoro per gestire le segnalazioni ed affrontare le tematiche connesse ai temi etici.
- l'organizzazione ha nominato come proprio rappresentante all'interno del SPT Margo Gori
- le organizzazioni sindacali in data 17 aprile 2024 hanno nominato come rappresentante dei lavoratori Matteo Fabi

CONCLUSIONI

Tutti i lavoratori sono quindi coinvolti in questo ampio progetto di miglioramento della nostra organizzazione orientato a garantire il rispetto dei diritti e delle libertà di tutti i soggetti lavoratori (interni ed esterni) e sono invitati a partecipare attivamente al concretizzarsi del nostro obiettivo.

Prato, 19 aprile 2024

Alberto Banci
Direttore generale CAP