

POLITICA di RESPONSABILITA' SOCIALE

La persona è al centro della filosofia di Coopselios sia come cliente/utente sia come socio/socia e lavoratore/lavoratrice. Su questo valore guida, articolato nello statuto di Coopselios, si sviluppa la sua mission e si definiscono i valori che ne orientano le azioni. In particolare come definito nell' Art. 4 dello Statuto Sociale <i>"La Cooperativa ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di servizi socio/socio-sanitari ed educativi. Essa opera ispirandosi ai principi di solidarietà e mutualità, per lo sviluppo di una cultura della convivenza civile, delle pari opportunità, dei diritti, delle differenze culturali, etniche, religiose e di genere nel rispetto del Codice Etico e del Modello di organizzazione e di gestione ex D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni. Per il raggiungimento di tali finalità, lo scopo sociale e mutualistico che i soci cooperatori intendono perseguire è quello di ottenere tramite la gestione in forma associata e con la prestazione della propria attività lavorativa, continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali"</i>. In coerenza con le finalità declinate nel proprio statuto e al tempo stesso consapevole dell'importanza di un comportamento socialmente responsabile in una ottica di promozione e crescita complessiva della società, Coopselios adotta lo standard SA 8000 e si impegna a conformarsi a tutti i suoi requisiti. Si impegna a rispettare e ad conformare il proprio sistema di gestione SA 8000 ai principi di tutti gli strumenti internazionali indicati nella Sez. II - Elementi normativi e loro interpretazione - e le norme nazionali afferenti i temi specifici previsti dallo standard.	Statuto Sociale Manuale Qualità e Responsabilità Sociale Sez. 6 Codice Etico Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
Il presente documento dichiara in sintesi la politica di Coopselios in termini di responsabilità sociale con riferimento alle sue finalità e obiettivi.	Social accountability 8000:2014 Politica di Responsabilità Sociale
Coopselios non utilizza e non fornisce sostegno all'utilizzo del lavoro infantile; ha definito e mantiene attive una procedura per il rimedio del lavoro infantile e la pianificazione di azioni di sostegno finalizzate a garantire ai bambini/bambine stessi la frequenza e la permanenza a scuola. Coopselios adotta prassi operative per la selezione ed assunzione dei lavoratori/lavoratrici (documentazione da produrre all'assunzione, da parte del lavoratore/lavoratrice) al fine di prevenire il verificarsi di situazioni di lavoro infantile. Qualora si riscontri una situazione di lavoro infantile sono attivate le azioni necessarie per la rimozione immediata del bambino dalla situazione stessa e successivamente sono avviate le azioni per garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo del bambino tra cui, primariamente, la possibilità per il bambino di riprendere la scuola o garantirne la continuazione (anche attraverso - di concerto con gli organismi di legge competenti - contributi economici alla famiglia, pagamento tasse scolastiche.....). Nel caso di utilizzo di giovani lavoratori/lavoratrici, Coopselios assicura un attento monitoraggio al fine di garantire che le condizioni di lavoro siano conformi ai criteri di salubrità dell'ambiente e di sicurezza e che i giovani lavoratori/lavoratrici non siano esposti a forme di sfruttamento economico. In particolare pianifica ed attua un percorso professionale in grado di sostenere lo sviluppo delle competenze e capacità del giovane lavoratore/lavoratrice. Garantisce lo svolgimento di un orario di lavoro che consenta e faciliti gli adempimenti del percorso di studi: i giovani lavoratori/lavoratrici possono	LAVORO INFANTILE Procedura di Rimedio per il lavoro infantile

lavorare solo al di fuori dell'orario scolastico - in nessun caso i giovani lavoratori/lavoratrici possono lavorare per più di 8 ore al giorno - in nessuna circostanza il totale del tempo trascorso a scuola, al lavoro e negli spostamenti dal giovane lavoratore/lavoratrice deve superare le 10 ore al giorno.

Coopselios non utilizza e non sostiene in alcun modo forme di **lavoro obbligato**. Il personale ha il diritto di lasciare il posto di lavoro al termine della giornata lavorativa ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro, secondo quanto previsto dal CCNL. In fase di assunzione Coopselios non trattiene documenti di identità in originale e non richiede al personale di pagare depositi; inoltre non trattiene parte di retribuzione, indennità, proprietà o documenti del personale al fine di obbligarlo a lavorare per la propria organizzazione.

Coopselios al fine di ottemperare alle disposizioni di legge e, al contempo, di tutelare la salute e la sicurezza dei propri lavoratori ha realizzato e attua un **Sistema di Gestione della salute e sicurezza** (rif. Art. 30 D. Lgs. 81/08 e art. 6 D. Lgs. 231/2001). L'adozione di un sistema di gestione della salute e sicurezza ha l'obiettivo di garantire: il rispetto di tutta la legislazione e della normativa cogente applicabile, l'eliminazione e/o minimizzazione dei rischi per la salute e la sicurezza per i lavoratori, il miglioramento continuo dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro e della soddisfazione di tutte le parti interessate. Coopselios è interessata a raggiungere un elevato standard in materia di tutela della salute e sicurezza, controllando i rischi delle attività e dei servizi che possono impattare sui propri lavoratori nonché su tutte le altre parti interessate, perseguendo la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Coopselios riconosce il valore fondante del **dialogo sociale** continuo e costruttivo fra i lavoratori/lavoratrici collettivamente e la direzione aziendale; garantisce il diritto dei lavoratori/lavoratrici ad organizzarsi e ad avere propri rappresentanti nelle negoziazioni collettive con la direzione aziendale. In conformità ai principi sanciti nelle Convenzioni 87/1948 e 98/1949 della Organizzazione Internazionale del Lavoro, nella Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, nella Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo, e in ottemperanza a quanto previsto dalle normative vigenti (rif. Artt. 14/15/16/17 L. 300/1970 – Statuto dei Lavoratori), Coopselios riconosce e tutela il diritto dei lavoratori di formare, partecipare, organizzare sindacati di propria scelta senza in alcun modo interferire nella formazione, funzionamento, nella gestione di tali organizzazioni e garantisce che i membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione e possano avere contatti con i propri iscritti sul luogo di lavoro.

Coopselios nega e reprime ogni forma di **discriminazione** nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento, pensionamento in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione. Coopselios ha definito specifiche procedure e prassi operative per l'assunzione del personale, formazione, valutazione del capitale umano al fine di garantire criteri di trasparenza, equità e rispetto della persona. Coopselios inoltre non consente e persegue i comportamenti minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o

*LAVORO FORZATO O
OBBLIGATO*

*SALUTE E
SICUREZZA*

**Sistema di
gestione della
salute e sicurezza**

*LIBERTA' DI
ASSOCIAZIONE E
DIRITTO ALLA
CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA*

DISCRIMINAZIONE

**Procedura di
assunzione del
personale**

**Procedura di
formazione e
addestramento del
personale**

**Procedura di
valutazione del
capitale umano**

sessualmente coercitivi (inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico) nei luoghi di lavoro.

Coopselios non utilizza e reprime qualsiasi forma di ricorso a punizioni corporali, coercizione mentale e fisica, abuso verbale. Le modalità adottate per le **azioni disciplinari**, che sono applicate in modo equo e nel rispetto del criterio imprescindibile della tutela del benessere mentale, emotivo e fisico dei lavoratori/lavoratrici, sono quelle definite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (rif. Titolo V Comportamenti in servizio – in conformità all'art.7 della L. 300/70). La procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari assume i criteri di gradualità (misure disciplinari progressive per gravità), definisce una chiara correlazione tra infrazioni e azioni disciplinari, è comunicata chiaramente ai lavoratori, specifica le modalità adottate per l'adozione delle misure disciplinari (motivata comunicazione per iscritto ai lavoratori, i termini temporali...), determina i diritti, gli strumenti, le modalità attraverso i quali i lavoratori possono contestare il provvedimento ivi compresi gli istituti previsti dalla normativa vigente. Al momento dell'assunzione l'estratto del CCNL relativo ai comportamenti disciplinari viene consegnato a tutti i lavoratori ed è affisso nei luoghi di lavoro a disposizione del personale.

Coopselios garantisce il rispetto delle norme internazionali e della legislazione italiana, insieme a quanto definito dal vigente contratto collettivo nazionale, in materia di **orario di lavoro**, lavoro straordinario, riposo (rif. Titolo VII Orario di lavoro - CCNL)

Coopselios garantisce ai propri lavoratori/lavoratrici una **retribuzione** dignitosa e conforme alle normative vigenti, anche nelle modalità di erogazione; non utilizza accordi contrattuali in violazione della legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale. Come specificamente indicato in Standard SA8000, la retribuzione deve essere sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale (rif. SA8000:2014 IV Requisiti di responsabilità sociale – 8. Retribuzione). La composizione della retribuzione e delle indennità dei lavoratori sono dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta e sono corrisposti in conformità alla legge.

Coopselios assicura una adeguata ed esaustiva **informazione** a tutti lavoratori/lavoratrici in merito ai requisiti di Responsabilità Sociale e garantisce l'individuazione di efficaci modalità e strumenti di diffusione dello Standard SA 8000. Coopselios promuove la **partecipazione** dei lavoratori/lavoratrici come fattore fondamentale per la implementazione dell'efficacia del sistema di gestione SA 8000. A tal fine Coopselios ha elaborato specifica procedura per la gestione della **comunicazione** interna; un efficace sistema di gestione SA 8000 deve infatti garantire che il personale a tutti i livelli comprenda ed abbia accesso alle informazioni sugli obiettivi, politiche e procedure di responsabilità sociale. In particolare Coopselios assicura l'informazione a tutto il personale al momento dell'assunzione mediante consegna della documentazione, incontri/riunioni, diffusione della documentazione c/o tutti i siti aziendali, accessibilità della documentazione che è collocata su portale aziendale e sito internet, utilizzo dei periodici di informazione aziendali (cartacei ed elettronici). Coopselios adotta specifiche procedure per la comunicazione regolare a tutte le parti interessate dei dati relativi alle proprie performance in materia di responsabilità sociale

*PRATICHE
DISCIPLINARI*

CCNL

RETRIBUZIONE

*SISTEMA DI
GESTIONE*

**Procedura di
Gestione della
comunicazione**

ovvero alla efficacia del proprio sistema di gestione SA 8000; obiettivo fondamentale è quello di mantenere il sistema SA 8000 aperto e trasparente nei confronti di tutte le parti interessate. Inoltre la comunicazione trasparente e l'accessibilità dei risultati in merito alla efficacia del proprio sistema di gestione SA 8000 vuole evidenziare la convinzione di Coopselios che un sistema possa implementare il proprio orientamento al miglioramento continuo solo attraverso il confronto e i contributi di tutte le parti interessate. Impegno di Coopselios è quello di assicurare una adeguata e regolare formazione a tutti lavoratori/lavoratrici sulle tematiche relative a SA 8000; in specifico attua in modo sistematico una attività di formazione rivolta a tutto il personale di nuova assunzione e una formazione periodica per il personale già in forza. Al fine di garantire l'adeguatezza del sistema di gestione, di assicurarne il continuo monitoraggio e individuare le opportunità per il miglioramento continuo, Coopselios effettua periodicamente un riesame dell'efficacia della propria politica in materia di responsabilità sociale, delle procedure adottate, del proprio livello di conformità allo standard attraverso l'analisi e valutazione dei risultati di performance, nell'ottica di miglioramento continuo. Infatti l'efficacia del sistema si esplica necessariamente attraverso una attenta pianificazione e un puntuale monitoraggio delle attività e dei risultati. In tale prospettiva per i diversi processi e attività relativi ai requisiti di responsabilità sociale, Coopselios definisce specifici indicatori al fine di facilitare la misurazione degli esiti e la valutazione dell'efficacia, effettua audit interni, verifica l'efficacia delle azioni pianificate per la risoluzione delle eventuali criticità individuate. Coopselios ha provveduto a costituire un Social Performance Team (SPT) al fine di garantire il rispetto dei requisiti definiti da SA 8000. In particolare l'SPT ha i compiti di: - Identificazione e valutazione dei rischi: individuazione delle aree di reale o potenziale non conformità allo standard e pianificazione delle azioni per affrontare i rischi individuati - Monitoraggio: verifica dell'efficacia delle modalità adottate per soddisfare i requisiti dello standard e delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati; conduzione di audit interni; riesami periodici dell'efficacia dell'applicazione dello standard in una ottica di miglioramento continuo. Coopselios indaga, tratta e risponde alle problematiche avanzate dai lavoratori/lavoratrici e dalle altre parti interessate riguardo a non conformità alla politica aziendale e ai requisiti di responsabilità sociale; le risposte alle problematiche e l'avvio di azioni correttive sono elementi fondamentali per la gestione di un sistema di responsabilità sociale in quanto sono sia elementi chiave nel meccanismo di comunicazione tra lavoratori/lavoratrici e direzione aziendale sia elementi che sostengono il miglioramento continuo del sistema stesso. Coopselios ha elaborato una specifica procedura che esplicita le modalità di gestione delle segnalazioni. Tutti i lavoratori e le parti interessate, qualora ravvisino una situazione di contrasto o violazione dei principi di responsabilità sociale definiti nello Standard	Procedura delle attività formative Bilancio Sociale Relazioni periodiche del SPT Piano Indicatori Procedura dell'attività di monitoraggio Procedura Azioni Correttive e Preventive in materia di responsabilità sociale Procedura di Riesame delle politiche e procedure di applicazione dello standard SA800 e risultati di performance Procedura di Gestione delle segnalazioni in materia di responsabilità
--	--

[illegible]

Reggio Emilia, 31 luglio 2023

COOP.VA SOCIALE COOPSELLOS
Società Cooperativa
IL PRESIDENTE
(Giovanni Umberto Calabrese)