

CHE COS'È SA8000?

SA8000 è un sistema di certificazione creato nel 1977 dal SAI, un'organizzazione internazionale con sede a New York che opera in difesa dei diritti umani. SA8000 si basa sulle Dichiarazioni delle Nazioni Unite sui diritti umani e sui diritti del bambino e sulle Convenzioni dell'ILO, l'agenzia dell'ONU per i diritti sul lavoro.

Certificandosi secondo SA8000, le aziende e le organizzazioni dimostrano di avere un comportamento corretto dal punto di vista della responsabilità sociale nei confronti dei propri lavoratori.

CHE COSA SIGNIFICA RESPONSABILITÀ SOCIALE?

SA8000 individua il lavoratore come il principale soggetto da tutelare, a qualsiasi livello della struttura aziendale ma anche della catena dei fornitori; il principio ispiratore è che, se ogni soggetto coinvolto si rende responsabile e consapevole dell'impatto delle proprie azioni sulla società, la tendenza sarà verso il miglioramento della qualità della vita di tutti.

In particolare, SA8000 prevede i seguenti principi di responsabilità sociale:

1. **NO AL LAVORO INFANTILE**, ossia all'impiego di lavoratori di età inferiore a 16 anni;
2. **NO AL LAVORO OBBLIGATO E FORZATO**, ossia all'uso di ricatti fisici o psicologici per ottenere una prestazione di lavoro;
3. **SÌ ALLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI**;
4. **SÌ ALLA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E AL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**, anche attraverso la libera iscrizione ai sindacati;
5. **NO ALLA DISCRIMINAZIONE** basata sulla razza, sul sesso, sull'orientamento sessuale, sul ceto sociale, sulla nazionalità o sull'origine territoriale, sull'età, sulla fede religiosa, sulla disabilità, sullo stato civile, sull'appartenenza sindacale o politica;
6. **NO ALLE PRATICHE DISCIPLINARI CHE COMPORTANO PUNIZIONI FISICHE O PSICOLOGICHE**;
7. **SÌ A ORARI DI LAVORO REGOLAMENTATI**, attraverso il rispetto dei requisiti di legge e della contrattazione collettiva;
8. **SÌ A UN'EQUA RETRIBUZIONE DEL LAVORO**, attraverso il rispetto degli accordi salariali previsti dalla contrattazione collettiva.

PERCHÉ IDEALSERVICE È CERTIFICATA SA8000?

IDEALSERVICE, anche in virtù della sua natura di Cooperativa, vede nei propri lavoratori un capitale umano da tutelare e proteggere, al quale devono essere garantiti rispetto e trasparenza.

La Certificazione SA8000 fa in modo che la Cooperativa sia sottoposta a controlli periodici da parte di un Ente di Certificazione esterno: in questo modo viene garantito che i requisiti SA8000 siano regolarmente rispettati e applicati.

Un'azienda che adotta un sistema SA8000 è innanzitutto un'azienda di cui si può avere fiducia: certificarsi significa dare la massima trasparenza al proprio modo di agire verso i dipendenti, i soci, i

clienti, i fornitori e tutte le istituzioni con cui l'azienda entra in contatto.

CHI SONO I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI SA8000?

Il Rappresentante dei Lavoratori è una figura espressamente prevista da SA8000, con il compito di facilitare la comunicazione tra i lavoratori e la Direzione nelle questioni legate agli aspetti della responsabilità sociale.

Conformemente con il requisito SA8000, IDEALSERVICE garantisce ai propri lavoratori la possibilità di essere rappresentati attraverso un lavoratore della Cooperativa.

CHE COSA SONO I SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT)?

Il *Social Performance Team* è un gruppo di lavoro, espressamente previsto da SA8000, con il compito di mettere in pratica i requisiti della Norma. Il gruppo di lavoro comprende sia Rappresentanti dei Lavoratori SA8000, sia rappresentanti della Direzione aziendale.

In IDEALSERVICE, i *Social Performance Team* sono individuati all'interno dei Centri Produttivi della Cooperativa.

CHE COS'È LA PARITÀ DI GENERE - NORMA UNI/PDR 125:2022

È una prassi derivata da un Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5, coordinata dal Dipartimento per le Pari Opportunità, Dipartimento per le politiche della famiglia, Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità, inoltre disciplinata dalla Legge Gribaudo e dalla Legge di Bilancio 2022 e collegata alla Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025 (ispirata alla Gender Equality Strategy 2020-2025) predisposta in Italia tramite la Ministra per le Pari opportunità in luglio 2021 correlata al PNRR, di cui uno dei dispositivi legislativi è la Legge 5 novembre 2021 n. 162 sulla parità salariale.

L'IMPEGNO DI IDEALSERVICE RISPETTO ALLA PARITÀ DI GENERE

Idealservice Soc. Coop si impegna a recepire i principi di parità di genere - gender equality, articolati sull'intero percorso professionale e fasi di vita delle lavoratrici, dal momento del recruiting fino al pensionamento, con l'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.

CHE COS'È LA DIVERSITÀ E INCLUSIONE - NORMA UNI EN 30415:2021

La norma "ISO 30415:2021 - Human Resources Management - Diversity and Inclusion" è la Linea Guida di riferimento che supporta le Organizzazioni ad integrare nei propri sistemi di gestione i principi

della valorizzazione delle diversità e della propria capacità di essere una azienda inclusiva.

La norma nasce anche con lo scopo di guidare le organizzazioni verso un cambiamento interno. Si fa riferimento alla definizione di obiettivi strategici maggiormente sostenibili sul piano sociale e alla costruzione di un rapporto che promuova i valori D&I verso e attraverso i propri portatori di interesse. Difatti, in questo contesto, un ruolo fondamentale è rivestito dagli stakeholder, sia interni che esterni all'organizzazione nella promozione della diversità e inclusione.

L'IMPEGNO DI IDEALSERVICE RISPETTO ALLA DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Con questo standard internazionale, IDEALSERVICE può finalmente dimostrare il proprio impegno sulla capacità di valorizzare la diversità nell'ambiente di lavoro, favorendo l'inclusione e una cultura aziendale accogliente.

PER TUTTI I CANALI DI COMUNICAZIONE COME SEGNALARE IL MANCATO RISPETTO DEI REQUISITI

Con particolare riferimento alle problematiche in materia di responsabilità sociale e tutela dei diritti dei lavoratori, IDEALSERVICE ha definito idonei canali di comunicazione tra i lavoratori e la Direzione aziendale per il tramite dei Social Performance Teams e dei Rappresentanti dei Lavoratori SA8000 affinché gli stessi lavoratori abbiano la possibilità di segnalare in modo confidenziale eventuali difformità inerenti tali aspetti tramite mail all'indirizzo: ✉ sa8000@idealservice.it

Le segnalazioni possono essere inoltrate anche all'ente di certificazione SGS Italia S.p.A., agli indirizzi: ✉ sa8000@sgs.com oppure all'Ente di Accreditamento SAAS, all'indirizzo ✉ saas@saasaccreditation.org

✉ sosdonna@idealservice.it

La violenza contro donne rappresenta ancora oggi una delle violazioni dei diritti umani più diffuse, persistenti e devastanti che spesso non viene denunciata a causa dell'impunità, del silenzio, della stigmatizzazione e della vergogna che la caratterizzano. Idealservice vuole rompere questo silenzio e dare voce alle sue lavoratrici, dedicando loro un canale aziendale riservato tramite il quale poter richiedere supporto e assistenza in caso di molestie, violenza fisica o psicologica subita sia sul luogo di lavoro, sia in ambiente domestico, garantendo la totale riservatezza e rispetto della privacy.

✉ diversitymanager@idealservice.it

In coerenza con gli impegni assunti in ambito di Corporate Social Responsibility, la Cooperativa per accrescere le proprie politiche in tema di tutela e diffusione dei valori della diversità e dell'inclusione per il superamento di ogni discriminazione di genere, culturale, religiosa e professionale è stato creato il canale dedicato.

✉ inclusion@idealservice.it

Con lo scopo di fornire ai Lavoratori informazioni sulla discriminazione e pari opportunità e inclusione è stato creato uno Sportello Informativo con la funzione di ascolto e informazione.

✉ disabilitymanager@idealservice.it

Con l'obiettivo di promuovere iniziative volte a migliorare l'inclusione sociale dei lavoratori disabili e diffondere una cultura aziendale sensibile alle tematiche legate alla disabilità in ambito lavorativo e supportare l'inserimento delle persone diversamente abili all'interno dell'organizzazione è stato creato un canale dedicato con lo scopo di fornire alle stesse sostegno e informazioni tecniche.

✉ whistleblowing.idealservice@pec.it

Canale collegato all'Organismo di Vigilanza «ODV» volto al contrasto non solo della corruzione ma tende a rafforzare la disciplina sulla protezione da discriminazioni o ritorsioni del personale di Idealservice, che segnala violazioni o condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.