

# SGS

Certificato IT07/0025

Il sistema di gestione di

## CAUTO Cantiere Autolimitazione Coop. Sociale a responsabilità limitata

Via Buffalora, 3/E - 25135 BRESCIA - Italia

è stato verificato ed è risultato conforme ai requisiti di

### SA 8000:2014

Per le seguenti attività

**Erogazione di servizi ecologici ambientali destinati al settore  
pubblico e privato con finalità di inserimento lavorativo  
di persone svantaggiate.**

Questo certificato è valido dal 22/03/2017 fino al 09/01/2019.  
La validità è subordinata all'esito soddisfacente dell'attività di sorveglianza periodica.  
Ricertificazione da eseguirsi entro il 09/01/2019.  
Rev. 5. Certificata dal 09/01/2007.

Data inizio audit: 13/02/2017

Data scadenza certificato precedente: 09/01/2019



Social Accountability International and other stakeholders in the SA8000 process only recognize SA8000 certificates issued by qualified CBs granted accreditation by SAAS and do not recognize the validity of SA8000 certificates issued by unaccredited organizations or organizations accredited by any entity other than SAAS. Pts refer to SAAS website [www.saasaccreditation.org/certification](http://www.saasaccreditation.org/certification) for the validity of accredited certificates

Autorizzato da  
Paola Santarelli

SGS ITALIA S.p.A.  
Via Caldera 21 - 20153 MILANO - Italy  
t + 39 02 73 93 1 f +39 02 70 10 94 89 [www.sgs.com](http://www.sgs.com)

Pagina 1 di 1



This document is a Web version of SGS certificate for electronic use exclusively. It shall only be available by clicking on SGS Certification Mark which has been posted on Your website. It shall not be printed in anyway. This document is copyright protected. No content or appearance may be reproduced without the express written permission of SGS. Any misuse, alteration, forgery or falsification is unlawful.

## **Politica per la Responsabilità Sociale e le condizioni di lavoro e per la Salute e Sicurezza dei Lavoratori**

La Cauto Cantiere Autolimitazione cooperativa sociale a r.l. crede che il riconoscimento del suo costante impegno in termini di responsabilità sociale sia di fondamentale importanza. Pertanto si impegna per la realizzazione, mantenimento e sviluppo di un **Sistema gestionale di Responsabilità Sociale**, rispondente alle disposizioni della norma **SA 8000:2014**, così come all'attuazione di un **Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori** secondo la norma **OHSAS 18001:2007**.

Attraverso la presente Politica, la Cooperativa si impegna ad operare con metodi e sistemi che favoriscano lo sviluppo di un ambiente di lavoro socialmente responsabile e sicuro, e favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti, nel rispetto delle leggi locali e internazionali: Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e dei diritti umani (ONU) e sulla sicurezza dei lavoratori.

La Cooperativa si prefigge le seguenti finalità:

- considerare i propri **DIPENDENTI** come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendone lo sviluppo sociale, professionale e personale;
- considerare i propri **FORNITORI** come partner, non solo per la realizzazione delle attività della Cooperativa ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale;
- considerare i propri **CLIENTI /UTENTI** come elemento fondamentale del successo della Cooperativa, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di responsabilità sociale;
- coinvolgere i propri **CLIENTI** e **COMMITTENTI**, il **PUBBLICO** e le **AUTORITA'** in tutto ciò che concerne la salute e la sicurezza;
- sensibilizzare i propri collaboratori per stimolare in loro un comportamento responsabile.

A tale fine è un Impegno formale della Cooperativa quello di:

- uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla Norma SA 8000:2014;
- uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla Norma OHSAS 18001:2007;
- tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori e fornire le risorse umane e strumentali a ciò necessarie;
- rispettare le leggi e le normative di sicurezza regionali e nazionali applicabili al proprio sito ed i regolamenti sottoscritti;
- diminuire continuamente i rischi connessi alle attività lavorative dei propri dipendenti, attraverso le seguenti linee guida di prevenzione:
  - investire nell'eliminazione dei pericoli o sostituendo ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o lo è meno;
  - investire nella riduzione dell'esposizione ai pericoli, limitando la presenza di persone nei luoghi pericolosi, migliorando le protezioni collettive e incentivando l'utilizzo di quelle individuali;
  - diminuire la probabilità di infortunio e prevenire le malattie professionali, migliorando l'efficacia dell'istruzione e formazione, razionalizzando in termini ergonomici i luoghi e le postazioni di lavoro e sensibilizzando il personale, attore principale della sicurezza;
  - garantire l'efficacia di eventuali risposte a situazioni di emergenza interna o esterna;
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la responsabilità sociale e della Salute e Sicurezza dei lavoratori definendo obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del Bilancio Annuale SA 8000 ed impegnandosi a diffondere i relativi obiettivi e programmi di attuazione all'interno della Cooperativa;
- mettere a punto un efficiente ed efficace sistema di comunicazione che assicuri a tutta l'organizzazione della Cooperativa e a tutte le Parti Interessate di poter costruttivamente contribuire al miglioramento del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale e della Salute e Sicurezza dei lavoratori;
- è volontà della Cooperativa che ai principi di responsabilità sociale si adeguino tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del servizio oggetto della sua attività;

- considerare la Salute e Sicurezza dei lavoratori ed i relativi risultati come parte integrante della gestione della Cooperativa coinvolgendo e consultando i lavoratori anche attraverso i propri rappresentanti per la sicurezza;
- riesaminare la Politica per la Responsabilità Sociale e della Salute e Sicurezza durante i riesami di Direzione ed a fronte delle strategie della Cooperativa attualmente o successivamente stabilite, al fine di mantenerla attiva ed attuata;
- diffondere i principi ispiratori dello Statuto tra soci e le finalità della Cooperazione sociale tra i dipendenti;
- avviare iniziative a carattere sociale.

A tale scopo sia l'ambiente di lavoro interno che la catena di fornitura devono garantire il rispetto dei seguenti requisiti:

#### CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI

- \* Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti;
- \* E' proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore.
- \* E' fatto divieto espresso ed esplicito di tenere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, abusivi o di sfruttamento

#### LAVORO INFANTILE E MINORILE Convenzioni 138 - 182 ILO- Regoimento 146 ILO

- \* Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo delle attività.

#### LAVORO COATTO Convenzione 29 - Convenzione 105 ILO

- \* Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o coatto;
- \* E' proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

#### SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI Convenzione 155 - Regolamento 164 ILO

- \* E' garantito il diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro;
- \* La Cooperativa mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad una formazione periodica ed efficace;
- \* La Cooperativa fornisce appropriati dispositivi di protezione individuale;
- \* La Cooperativa ha nominato i Rappresentanti Salute e Sicurezza.

#### LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE Convenzione 87 - Convenzione 98 ILO

- \* Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva;
- \* Rispetto della libertà di iscrizione ai sindacati, e del diritto di elezione di rappresentanti sindacali;
- \* I rappresentanti sindacali non saranno discriminati.

#### ORARIO DI LAVORO E SALARIO - Convenzioni 1 - 131 ILO - CCNL Cooperative Sociali

- \* Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto;
- \* La Cooperativa garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dai contratti collettivi nazionali e da quelli territoriali;
- \* L'orario di lavoro non deve superare quello previsto dai contratti collettivi nazionali e dagli accordi con le organizzazioni sindacali.

#### PARITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE Convenzioni 100 - 111 -177 ILO

- \* Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione;
- \* E' vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione;
- \* E' vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale.

Per segnalazioni/reclami è possibile contattare i seguenti riferimenti: *sa8000@sgs.com* oppure *laura.verlicchi@sgs.com* (fax: +39 051 63 89 926) oppure *ente di accreditamento SAI: SAAS, 220 East 23rd Street, Suite 605, New York, New York 10010, USA* (email: *saas@saasaccreditation.org*; fax: +212-684-1515).

La Cooperativa assicura l'esposizione in visione della presente Politica (e della norma SA 8000:2014) a tutto il Personale, oltre che la formazione del personale sui temi in essa contenuti.

Brescia, 23/03/2017

Il Presidente

(Alessandro Zani)



**INDICE**

<b>INDICE</b> .....	<b>1</b>
<b>I. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE</b> .....	<b>1</b>
<b>II. RIFERIMENTI ED ABBREVIAZIONI</b> .....	<b>1</b>
<b>III. ATTIVITA'</b> .....	<b>1</b>
<b>IV. ARCHIVIAZIONE</b> .....	<b>3</b>
<b>V. REVISIONI</b> .....	<b>3</b>

**I. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE**

Scopo della presente procedura è definire le responsabilità e le modalità operative per il recupero dei lavoratori minori che dovessero essere utilizzati presso le sedi operative di CAUTO o presso i propri fornitori, al fine di evitare che una situazione socio-economica difficile e la mancanza di mezzi di sostentamento per la famiglia spinga i suddetti minori a lavorare presso altre aziende. La presente procedura si applica in caso di lavoro infantile (vedi definizione di lavoro infantile e di bambino par. III del manuale per la Responsabilità sociale) ed in caso di **giovane lavoratore** (minore che ha compiuto 16 anni, vedi definizione di **giovane lavoratore** par. III del manuale per la Responsabilità sociale).

**II. RIFERIMENTI ED ABBREVIAZIONI**

- Manuale per la Responsabilità sociale
- Norma SA 8000:2014
- RESS Responsabile di Settore

**III. ATTIVITA'**

La cooperativa CAUTO non utilizza e non favorisce l'utilizzo di lavoro minorile.

Per evitare che ciò si verifichi erroneamente è compito del responsabile Servizio Personale verificare i dati dei lavoratori (Codice Fiscale, carta d'identità, passaporto, ecc.) al momento dell'assunzione, e almeno una volta all'anno, al fine individuare i casi in cui un bambino o un giovane lavoratore sia impiegato nelle attività di CAUTO.

Nel caso in cui venga individuato l'impiego di un bambino o di un giovane lavoratore, presso la CAUTO, il responsabile Servizio Personale, in collaborazione con il Rappresentante della Direzione, lo registra sul "Registro dei minori lavoratori impiegati" che contiene il piano di recupero del minore lavoratore e specifica:

- ❖ Dati e criticità della situazione del minore e della sua famiglia
- ❖ adeguate azioni di recupero da intraprendere
- ❖ motivazioni che hanno portato alla sua assunzione
- ❖ copertura economica dell'azione di recupero prevista

Tale piano viene redatto con il sostegno delle associazioni attive nel settore (Telefono Azzurro, Servizi Sociali, ecc.) che possono fornire indicazioni sulle modalità più idonee di relazione con il minore e la sua famiglia e le modalità di reinserimento nella società del minore.

Ciascun minore viene inserito in uno specifico percorso che prevede le attività più idonee per la sua formazione, vale a dire:

- Per i bambini fino a **16** anni garanzia che venga assolto l'obbligo scolastico promuovendo al contempo l'orientamento al mondo del lavoro;
- Per gli adolescenti da 16 a 18 anni offerta di formazione professionale che ne rispecchi le attitudini professionali.

Per garantire il reale svolgimento del Piano di recupero, CAUTO si impegna a:

- assicurare l'istruzione al minore tramite pagamento di tasse scolastiche e spese accessorie (libri, trasporto, ecc.);
- fornire al minore un lavoro leggero e sicuro per poche ore al giorno assicurandosi che il totale delle ore dedicate alla scuola, al lavoro e ai trasferimenti da e per questi luoghi e l'abitazione non superi le 10 ore giornaliere e in nessun caso il giovane lavoratore può lavorare più di 8 ore, né essere impiegato durante l'orario di lavoro notturno.
- non impiegare bambini e giovani lavoratori in situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute fisica e mentale, e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro (per es. sollevamento di pesi sproporzionati alle loro dimensioni, lavoro nelle ore serali senza un mezzo sicuro di rientro a casa, esposizione a prodotti chimici tossici, ecc.);
- in caso di licenziamento fornire al minore un reddito alternativo per diminuire l'impatto finanziario sulla famiglia;
- quando possibile e se la situazione difficile della famiglia lo richiede, inserire nel proprio organico, o in alternativa sostenere nella ricerca di occupazione, un familiare del minore, in modo da assicurare il sostentamento economico della famiglia ed un alleggerimento delle responsabilità del minore stesso;

- seguire il percorso della famiglia per il tramite del proprio ufficio sociale con il sostegno delle associazioni attive nel settore, affinché si possa favorire un reinserimento nella società del minore.

Nel caso in cui venga individuato l'impiego di un bambino o di un giovane lavoratore, presso un fornitore, CAUTO inviterà il fornitore stesso a seguire la medesima procedura suindicata, chiedendo una rendicontazione sulle fasi di attuazione della stessa. Qualora il fornitore non dovesse attivarla, entro un congruo termine il rappresentante della Direzione, sentiti i RESS abitualmente in contatto con il fornitore, provvede al ritiro della qualificazione al fornitore, adottando comunque, nei confronti del minore il piano di recupero sopra riportato.

**IV. ARCHIVIAZIONE**

I documenti prodotti dalla seguente procedura vengono archiviati come segue:

<i>Documento</i>	<i>Funzione</i>	<i>Durata</i>	<i>Luogo</i>
Registro dei lavoratori minori impiegati	Rappresentante della Direzione	Ultimo aggiornamento	Ufficio del Rappresentante della Direzione

Allegati:

Registro dei lavoratori minori impiegati

**V. REVISIONI**

<i>N°</i>	<i>Data revisione</i>	<i>Pagine revisionate</i>	<i>Motivo revisione</i>
01	07/01/2010		Adeguamento alla norma SA8000:2008
02	23/01/2017		Adeguamento alla norma SA8000:2014

# REGISTRO DEI MINORI LAVORATORI IMPIEGATI

## -Azioni di recupero-

Dati anagrafici del minore (nome, cognome, luogo e data di nascita, indirizzo)	Criticità del minore e della famiglia	Data e motivazioni dell'assunzione	Azioni di rimedio previste (descrizione, modi e tempi)	Copertura economica

Firma .....

Aggiornato al .....