

INFORMATIVA AI FORNITORI SULLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

C.M.B. Società Cooperativa, nell'ambito del proprio Sistema di Gestione Integrato Qualità Sicurezza Ambiente, ha implementato il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo lo standard SA8000, in conformità ai principi e agli impegni definiti nella [Politica SGI aziendale](#).

Uno degli aspetti più significativi della SA8000 è la richiesta di verificare e monitorare nel tempo la conformità allo standard SA8000 dei propri partner, sulla base del loro impegno in termini di eticità del lavoro e di responsabilità sociale.

Si riporta una breve informativa sullo standard SA8000 e sui requisiti che C.M.B. Società Cooperativa si propone di rispettare, nei confronti dei quali richiediamo anche il Vostro coinvolgimento ed il Vostro impegno. C.M.B. Società Cooperativa ha predisposto procedure di valutazione e selezione dei propri fornitori che si basano anche sulla capacità di soddisfare i requisiti etici della suddetta norma. Siamo quindi a richiederVi la volontà e l'impegno a:

- adottare e rispettare i requisiti di seguito descritti;
- rispettare le leggi nazionali ed internazionali applicabili in materia;
- identificare le cause e definire ed attuare tempestivamente azioni riparatrici e correttive per risolvere eventuali criticità nelle aree oggetto della norma;
- accettare eventuali visite finalizzate a verificare il rispetto della norma;
- mettere a disposizione informazioni e comunicare dati sulle proprie politiche ed azioni di responsabilità sociale e sui rapporti con altri fornitori in merito alle opere, ai prodotti, ai servizi forniti a C.M.B. Società Cooperativa o per suo conto, nel rispetto della normativa sulla privacy;
- selezionare e monitorare la catena di fornitura sulla base dei principi della SA8000, inserendo i sopracitati requisiti nei contratti di subfornitura o subappalto in relazione alle opere, ai prodotti, ai servizi forniti a C.M.B. Società Cooperativa o per suo conto;
- rendersi disponibile per un dialogo aperto e costruttivo al fine di individuare progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione.

CHE COS'È LO STANDARD SA8000?

La norma SA8000 (Social Accountability ovvero Responsabilità Sociale in lingua italiana) è uno standard internazionale, adottabile su base volontaria e certificabile, che definisce i requisiti per il comportamento eticamente corretto delle imprese verso i lavoratori.

Gli Enti terzi coinvolti nell'iter di certificazione sono:

- RINA (*Via Corsica, 12 – 16128 Genova (GE) – Italy; Phone: +39 010 53851 / Web site: www.rina.org*) – Organismo di certificazione scelto da CMB
- SAI (Social Accountability International; *9 East 37th Street; 10th Floor – New York, NY 10016; Phone: +1 (212) 684-1414/ Email: info@sa-intl.org*) – Ente che ha elaborato lo standard SA8000
- SAAS (Social Accountability Accreditation Services; *9 East 37th Street; 10th Floor – New York, NY 10016; Phone: +1 (212) 391-2106 / Email: saas@saasaccreditation.org*) – Ente di accreditamento degli organismi di certificazione in ambito SA8000

Eventuali segnalazioni o suggerimenti, anche in modalità anonima, possono essere inviati a C.M.B. Società Cooperativa attraverso il [form di segnalazione](#) presente nel sito CMB. Le segnalazioni pervenute saranno analizzate da referenti dedicati e, qualora necessario, saranno attuate adeguate azioni correttive. In caso di risoluzioni ritenute non soddisfacenti o per situazioni di grave violazione della norma, le segnalazioni possono essere inoltrate anche all'Ente di Certificazione RINA o all'Ente di Accreditamento SAAS.

QUALI SONO I REQUISITI SA8000 CHE C.M.B. SOCIETÀ COOPERATIVA ED I SUOI FORNITORI DEVONO IMPEGNARSI A RISPETTARE?

1. Lavoro infantile – Impegno a non occupare, non tollerare o non sostenere l'occupazione di lavoratori in età scolare (scuola dell'obbligo fino a 16 anni) ed impegno a garantire che i lavoratori minorenni (di età superiore a 16 anni ma inferiore a 18 anni) operino solamente in condizioni salubri e sicure; impegno a predisporre e attuare specifiche procedure di rimedio per far fronte a situazioni in cui si possano presentare od essersi presentate tali casistiche.
2. Lavoro forzato e obbligato – Impegno a non ottenere, non tollerare e non sostenere che la prestazione lavorativa sia effettuata sotto minaccia, ricatto o coercizione fisica o psicologica, oppure con la requisizione di documenti, mediante tratta di esseri umani o con la richiesta di denaro; il lavoratore deve essere libero di lasciare il posto di lavoro a fine turno e di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso.
3. Salute e sicurezza – Impegno a tutelare l'integrità fisica e morale di tutti i lavoratori, assicurando un ambiente di lavoro sicuro e salubre ed adottando adeguate ed efficaci misure di riduzione dei rischi e di prevenzione degli infortuni, degli incidenti e delle malattie professionali, anche attraverso politiche di formazione continua.
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva – Impegno a garantire ai lavoratori il diritto alla libertà di associazione, di organizzazione, di contrattazione collettiva e di libera elezione dei propri rappresentanti, nel rispetto delle condizioni previste dai CCNL e dalle altre forme di contrattazione previste a livello aziendale, senza alcuna forma di discriminazione o ritorsione.
5. Discriminazione – Impegno a tutelare l'esercizio dei diritti personali di tutti i lavoratori, non adottando, non favorendo e non tollerando alcuna forma di minaccia, coercizione o discriminazione nel rapporto di lavoro (es.: assunzione, formazione, retribuzione) in base a razza, ceto, origine, religione, età, sesso, disabilità, stato civile, particolari stati fisici o mentali, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, ecc.
6. Pratiche disciplinari – Impegno a gestire il rapporto di lavoro con dignità e rispetto anche in fase di emissione di provvedimenti disciplinari, non adottando, non favorendo e non tollerando alcuna forma di coercizione, punizione, abuso o violenza mentale, fisica o verbale; non sono permessi in alcun caso trattamenti duri o inumani
7. Orario di lavoro – Impegno a rispettare le leggi in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario, compreso il godimento delle ferie e dei riposi, favorendo la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.
8. Retribuzione – Impegno a rispettare il diritto dei lavoratori ad una retribuzione decorosa e ad un tenore di vita dignitoso, assicurando che il salario corrisponda almeno agli standard minimi previsti dal CCNL specifico e dai requisiti di legge applicabili.

Le tutele sopra descritte devono essere adottate nei confronti di tutti i lavoratori impegnati nelle attività aziendali, indipendentemente dalla forma contrattuale e dalle modalità di prestazione dell'opera.

Per una più dettagliata informazione sullo standard [SA8000](#) e sui suoi requisiti si rimanda al testo integrale della norma disponibile gratuitamente sul sito ufficiale SAI.