



## POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La cooperativa sociale Itaca consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità, vuole caratterizzarsi come operatore eccellente per quanto riguarda la propria **Responsabilità Sociale**.

La cooperativa si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2008 secondo il quale l'organizzazione, nel favorire lo sviluppo e la crescita economica, si impegna al pieno rispetto di alcuni requisiti di natura etica riguardanti i diritti umani, i diritti dei lavoratori, la tutela contro lo sfruttamento dei minori e le garanzie di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

La cooperativa ha coinvolto nel percorso di adeguamento allo standard SA8000 i lavoratori e le altre parti interessate per la creazione del nuovo sistema di gestione, credendo, coerentemente con la propria *mission*, nell'importanza di veder riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale.

Ciò significa, per la cooperativa Itaca:

- ✓ considerare i propri **dipendenti** come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendone lo sviluppo professionale e personale;
- ✓ considerare i propri **fornitori** come partner, non solo per la realizzazione delle attività della cooperativa ma anche per quanto riguarda l'instaurarsi di un circolo virtuoso di responsabilità sociale.
- ✓ Considerare gli **stakeholders** come collaboratori che favoriscono il mantenimento della conformità ed il miglioramento continuo, attraverso la condivisione di informazioni dalle quali ci si aspetta che possano nascere utili suggerimenti

La cooperativa, attraverso il conseguimento della Certificazione etica SA8000, si impegna a:

1. Rispettare tutti i requisiti della norma SA 8000 ovvero quelli relativi a:

- **Lavoro infantile:** non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile;
- **Lavoro forzato e obbligato:** non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro obbligato;
- **Salute e Sicurezza:** garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre;
- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati;
- **Discriminazione:** non attuare discriminazioni di qualsiasi natura;
- **Procedure disciplinari:** non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale;

- **Orario di lavoro:** lavorare nel rispetto delle leggi e del contratto nazionale del lavoro applicato;
- **Retribuzione:** garantire il rispetto dei livelli retributivi minimi legali;
- **Sistema di gestione:** implementare e mantenere attivo un sistema di gestione della responsabilità sociale.

2. conformarsi alle leggi nazionali vigenti, alle leggi applicabili al proprio settore di attività e a rispettare i principi delle Convenzioni ILO (International Labour Organization), la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, la Convenzione ONU dei Diritti del Bambino, la Convenzione ONU per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne;

3. implementare il sistema di gestione attraverso un continuo processo di adeguamento allo standard e un continuo monitoraggio delle attività e dei risultati, adottando quale principio guida il concetto di miglioramento continuo;

4. documentare, implementare, mantenere attiva, comunicare e rendere accessibile la politica di responsabilità sociale a tutte le parti interessate interne (personale, amministratori, dirigenti e management, organico operativo) ed esterne (comunità, gruppi di interesse, istituzioni, enti).

Per conseguire tali risultati, la cooperativa utilizza i seguenti strumenti:

- il piano di controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori ai quali è richiesto di conformarsi alla norma;
- il periodico riesame interno, quale strumento della direzione per verificare l'adeguatezza, l'efficacia e l'appropriatezza del sistema implementato ai requisiti della norma;
- il piano di comunicazione esterna per rendere noto regolarmente alle parti interessate i dati relativi alla performance dell'organizzazione riguardanti i requisiti della norma;
- piano di adeguata informazione e formazione sui requisiti della norma a tutto il personale
- la rilevazione dei reclami dei lavoratori o di altra parte interessata in caso di azioni o comportamenti non conformi alla norma SA8000, con la comunicazione della possibilità da parte loro di presentarli direttamente all'organismo di certificazione;
- la definizione dei ruoli delle persone che hanno l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000, con nomina del Rappresentante della Direzione e del Rappresentante dei lavoratori, scelto con regolare elezione dai lavoratori.

Si ritiene che un programma di questo genere - che stimola e promuove l'adozione di comportamenti socialmente responsabili all'interno dell'organizzazione e presso la catena dei fornitori in un'ottica di miglioramento continuo - crei un circolo virtuoso che produce effetti positivi anche verso l'esterno, generando un vettore di sviluppo sociale ed economico sul territorio.

La Politica viene riesaminata su base continua e vengono definiti gli obiettivi annuali sia di gestione che di miglioramento.

La Politica è formalizzata dalla DIR su un documento ed è diffusa e illustrata a tutto le risorse

dell'organizzazione.

Il RDD e tutti i RdF, s'impegnano a diffondere e a illustrare con la massima trasparenza la Politica a tutti i livelli dell'organizzazione.

Le varie funzioni dell'organizzazione hanno la responsabilità di attuare le prescrizioni stabilite nelle rispettive aree di competenza e dovranno impegnarsi ad eseguire tutte le attività in regime di controllo, per conseguire gli obiettivi dell'organizzazione.

Conversano, 7 giugno 2010

Firma DIR

---

Per condivisione

Firma RDD

Firma RLRS

---