



**SA8000 e
UNI PdR 125:2022
Il nostro impegno per il
lavoro etico**

Che cos'è SA8000?

La SA8000 è uno standard internazionale che garantisce condizioni di lavoro dignitose, sicure e rispettose dei diritti umani. È basato sui principi universali dei diritti del lavoro, come quelli dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e la Convenzione ONU sui diritti dei bambini.

Che cosa significa responsabilità sociale?

La responsabilità sociale è il cuore etico della Cooperativa: significa rispettare i diritti dei lavoratori, promuovere condizioni eque, ascoltare i bisogni delle persone e migliorare continuamente l'ambiente di lavoro.



I requisiti della SA8000

1. Lavoro infantile



Promuoviamo l'istruzione e la protezione dei minori e dei giovani, impegnandoci a non utilizzare lavoratori minorenni.

Per segnalazioni chiamare il NUMERO TELEFONICO 114.

2. Lavoro forzato

I lavoratori sono liberi di lasciare il posto di lavoro alla fine del proprio turno: nessuno può essere costretto a lavorare contro la propria volontà.



3. Salute e Sicurezza



Rispettiamo gli adempimenti di legge previsti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, garantendo un ambiente di lavoro sicuro.

4. Libertà di associazione

I lavoratori possono organizzarsi, aderire a sindacati e partecipare a negoziazioni collettive.



5. Discriminazione

Vietiamo qualsiasi forma di discriminazione, legata a genere, etnia, religione, età, orientamento sessuale, condizione fisico-sociale, ecc..

6. Pratiche disciplinari



Le pratiche disciplinari devono essere documentate, proporzionate e conformi alla legge.

7. Orario di lavoro

L'orario di lavoro deve rispettare i limiti imposti dalla normativa vigente e dai CCNL applicati.



8. Retribuzione



Garantiamo che gli stipendi siano conformi alla normativa vigente e ai CCNL applicati. Il pagamento degli stessi avviene con cadenza mensile.

9. Sistema di gestione

Garantiamo la trasparenza e l'applicazione dei principi SA8000 tramite il sistema di gestione implementato, impegnandoci per il suo miglioramento continuo.



Social Performance Team (SPT)



- **DONATELLA MATTANA** - Direzione - *Presidente*
- **NICOLA CODA** - Direzione - *Direttore di Produzione*
- **SARA FANTINI** - Direzione - *Resp. Qualità*
- **SELENE BRUSADORE** - Direzione - *Formazione*
- **LAURA FIORE** - Direzione - *Componente CdA*
- **CINZIA ANTONIN** - Rappr. lavoratori, *Settore PULIZIE*
- **LOREDANA PILUDU** - Rappr. lavoratori, *Settore PULIZIE*
- **TOMMASO PRESTIANNI** - Rappr. lavoratori, *Settore VERDE*
- **MBACKE COSSO GANAR** - Rappr. lavoratori, *Settore LOGISTICA*
- **SIMONA SANLORENZO** - Rappr. lavoratori, *Settore RISTORAZIONE*

Come effettuare una segnalazione?

Puoi segnalare attraverso le seguenti modalità, **se vuoi anche in anonimo:**

- **SCRITTA**, sul modulo segnalazioni oppure su un foglio di carta bianco, se vuoi fare una segnalazione anonima; in entrambi i casi, il foglio può essere inserito nelle cassette delle sedi operative o inviato tramite posta ordinaria in Strada Pellerina 27, Torino;
- **ONLINE**, sulla piattaforma accessibile via web sul sito internet della Cooperativa, all'indirizzo:
<https://www.coopfrassati.com/lavoro/>, cliccando il pulsante a fondo pagina del sito web "SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)"
- **MAIL**, all'indirizzo di posta elettronica dell'Ente certificatore CISE, anche in forma anonima: ciseonweb.it o dell'Ente internazionale SAAS/SAI: saas@saasaccreditation.org
- **A VOCE**, tramite comunicazione verbale, anche telefonica, al tuo superiore o a un Rappresentante dei Lavoratori SA8000 (membro del Social Performance Team).

Domande Frequenti

D: Chi controlla che lo standard venga rispettato?

R: Un Ente esterno (CISE) effettua verifiche periodiche (semestrali). Inoltre, all'interno della Cooperativa è presente il **Social Performance Team (SPT)**, un gruppo composto da rappresentanti dei lavoratori e della direzione, che monitora costantemente l'andamento del sistema.

D: Chi fa parte del Social Performance Team (SPT) e quali attività svolge?

R: Il Team è composto da Rappresentanti della Direzione e dei Lavoratori di ogni settore.

Vuoi conoscerne i nominativi?

Sono riportati qui a lato!

I principali compiti del SPT sono:

- Monitorare l'applicazione della SA8000
- Raccogliere segnalazioni e suggerimenti
- Proporre miglioramenti
- Favorire il dialogo tra azienda e lavoratori

D: Posso fare una segnalazione se qualcosa non va?

R: Certo! Puoi segnalare in modo riservato e sicuro qualsiasi situazione che non rispetti i principi SA8000, con

le modalità riportate a lato.

D: Cosa succede dopo una segnalazione?

R: La Direzione si prende carico di ascoltare e gestire ogni segnalazione, sia anonima che non, con l'eventuale supporto del Social Performance Team. Ogni caso è affrontato con attenzione, cercando soluzioni concrete, nel rispetto delle esigenze specifiche.



Che cos'è UNI PdR 125:2022?

La UNI PdR 125:2022 è la prassi di riferimento per la certificazione della parità di genere. Prevede la misura e la valutazione dei dati relativi al genere nelle Organizzazioni, con l'obiettivo di colmare i divari esistenti e di sensibilizzare le Organizzazioni stesse, producendo nel tempo un cambiamento sostenibile e duraturo.

Che cosa significa parità di genere?

Significa garantire a tutti, indipendentemente dal genere, le stesse opportunità di realizzarsi, accedere alle risorse e partecipare equamente alla vita sociale, economica e familiare. Significa creare condizioni di rispetto e valorizzazione delle differenze, rimuovendo gli ostacoli legati al genere.



Le aree della UNI PdR 125

1. Cultura aziendale



La prima area riguarda la capacità dell'organizzazione di integrare la parità di genere nella propria identità.

2. Governance

In quest'area si valuta se l'organizzazione ha definito ruoli e responsabilità specifiche per promuovere l'equità di genere.



3. Processi HR

In quest'area si valuta la maturità dei principali processi in ambito Risorse Umane. Qui si analizza se i processi di selezione, assunzione, formazione, valutazione e sviluppo professionale sono strutturati in modo da garantire pari opportunità a tutte le persone, indipendentemente dal genere.

4. Opportunità di crescita



La quarta area verifica che tutte le persone abbiano la stessa possibilità di accedere a ruoli di responsabilità e percorsi di carriera.

5. Equità retributiva

L'orario di lavoro deve rispettare i limiti imposti dalla normativa vigente e dai CCNL applicati.



6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

L'ultima area riguarda la capacità dell'organizzazione di sostenere le persone nei momenti in cui la vita privata richiede maggiore attenzione.



Comitato Guida per la Parità di Genere



- **DONATELLA MATTANA** - *Presidente*
- **NICOLA CODA** - *Direttore di Produzione*
- **SARA FANTINI** - *Resp. Qualità*
- **LAURA QUASSOLO** - *Resp. Risorse Umane*
- **ADRIANO QUASSOLO** - *Gare & Appalti*
- **GIAMPIERO FIORE** - *Contabilità*

Come effettuare una segnalazione?

Puoi segnalare attraverso le seguenti modalità, **se vuoi anche in anonimo**:

- **SCRITTA**, sul modulo segnalazioni oppure su un foglio di carta bianco, se vuoi fare una segnalazione anonima; in entrambi i casi, il foglio può essere inserito nelle cassette delle sedi operative o inviato tramite posta ordinaria in Strada Pellerina 27, Torino;
- **ONLINE**, sulla piattaforma accessibile via web sul sito internet della Cooperativa, all'indirizzo:

<https://www.coopfrassati.com/lavoro/>, cliccando il pulsante a fondo pagina del sito web
"SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING)"

- **MAIL**, all'indirizzo di posta elettronica appositamente creato per raccogliere le segnalazioni:

paritadigenerepl@coopfrassati.com

- **A VOCE**, tramite comunicazione verbale, anche telefonica, al personale che costituisce il Comitato Guida, che garantisce di mantenere l'anonimato del segnalante, qualora questo ne faccia richiesta

Domande Frequenti

D: Perché la nostra azienda ha scelto di adottare la UNI/PdR 125?

R: Per promuovere un ambiente di lavoro più equo, inclusivo e rispettoso, e per valorizzare il talento senza discriminazioni.

D: Come posso segnalare comportamenti discriminatori o sessisti?

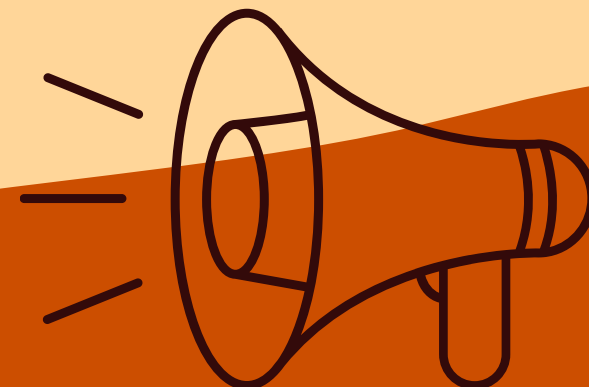
R: Attraverso i canali aziendali dedicati alle segnalazioni, in modo riservato e sicuro, **tramite le modalità riportate a lato**.
Le segnalazioni vengono gestite con serietà.

D: La parità di genere riguarda solo le donne?

R: No! Riguarda tutte le persone, e include anche il superamento degli stereotipi che limitano uomini, donne e persone non binarie.

D: Cosa succede se adotto comportamenti discriminatori o non inclusivi sul luogo di lavoro?

R: La nostra **politica di tolleranza zero** prevede interventi disciplinari in caso di comportamenti contrari ai principi di equità e rispetto.





SA8000 and UNI/PdR 125:20220 Our Commitment to Ethical Work

What is SA8000?

SA8000 is an international standard that ensures decent, safe, and human rights-respecting working conditions. It is based on universal labor rights principles, such as those of the International Labour Organization (ILO), the Universal Declaration of Human Rights, and the United Nations Convention on the Rights of the Child.

What does social responsibility mean?

Social responsibility is the ethical core of the Cooperative: It means respecting workers' rights, promoting fair conditions, listening to people's needs, and continuously improving the work environment.



SA8000 Requirements

1. Child Labor

We promote education and the protection of children and young people, committing not to employ underage workers.

For reports or concerns, please call Phone Number 114.

2. Forced or Compulsory Labor

Workers are free to leave the workplace at the end of their shift: no one can be forced to work against their will.



3. Health and Safety

We comply with all legal requirements regarding occupational health and safety, ensuring a safe working environment.



4. Freedom of Association

Workers are free to organize, join trade unions, and participate in collective bargaining.



5. Discrimination

We prohibit all forms of discrimination based on gender, ethnicity, religion, age, sexual orientation, physical or social condition, and more.

6. Disciplinary Practices



Disciplinary practices must be documented, proportionate, and compliant with the law.

7. Working Hours

Working hours must comply with the limits set by current legislation and the applicable national collective labor agreements (CCNL).



8. Remuneration



We ensure that salaries comply with current legislation and the applicable national collective labor agreements (CCNL). Payments are made on a monthly basis.

9. Management System

We ensure transparency and the application of SA8000 principles through our implemented management system, committing to its continuous improvement.



Social Performance Team (SPT)



- **DONATELLA MATTANA** - Management – *President*
- **NICOLA CODA** - Management – *Production Director*
- **SARA FANTINI** - Management – *Quality Manager*
- **SELENE BRUSADORE** - Management – *Training*
- **LAURA FIORE** - Management – *Board Member*
- **CINZIA ANTONIN** - Workers' Repr., *Cleaning Sector*
- **LOREDANA PILUDU** - Workers' Repr., *Cleaning Sector*
- **TOMMASO PRESTIANNI** - Workers' Repr., *Green Area Sector*
- **MBACKE COSSO GANAR** - Workers' Repr., *Logistics Sector*
- **SIMONA SANLORENZO** - Workers' Repr., *Catering Sector*

How can I make a report?

You can submit a report using the following methods, **anonymously if you wish:**

- **WRITTEN:** by filling out the reporting form or writing on a blank sheet of paper if you prefer to remain anonymous. In both cases, the document can be placed in the collection boxes at operational sites or sent by regular mail to: Strada Pellerina 27, Turin.
- **ONLINE:** via the web platform available on the Cooperative's website at: <https://www.coopfrassati.com/lavoro/> by clicking the button at the bottom of the page labeled "REPORTING UNLAWFUL CONDUCT (WHISTLEBLOWING)"
- **EMAIL:** to the certification body CISE, even anonymously, at ciseonweb.it, or to the international body SAAS/SAI at saas@saasaccreditation.org
- **VERBAL:** through spoken communication, including by phone, to your supervisor or to an SA8000 Workers' Representative (member of the Social Performance Team).

Frequently Asked Questions (FAQ)

Q: Who ensures compliance with the standard?

A: An external body (CISE) conducts periodic audits every six months. In addition, the Cooperative has a **Social Performance Team (SPT)**, a group made up of worker and management representatives, which continuously monitors the performance of the system.

Q: Who is part of the Social Performance Team (SPT) and what activities does it carry out?

A: The Team is made up of Management and Worker Representatives from each sector.

Would you like to know their names? They are listed alongside this section!

The main tasks of the Social Performance Team (SPT) include:

- Monitoring the implementation of the SA8000 standard
- Collecting reports and suggestions
- Proposing improvements
- Promoting dialogue between the company and its workers

Q: Can I report something if something isn't right?

A: Absolutely! You can confidentially and safely report any situation that does not comply with SA8000 principles,

using the methods listed alongside this section.

Q: What happens after a report is made?

A: Management is responsible for receiving and handling all reports, whether anonymous or not, with the support of the Social Performance Team when needed. Each case is addressed with care, seeking concrete solutions while respecting specific needs.



What is UNI/PdR 125:2022?

UNI/PdR 125:2022 is the reference guideline for gender equality certification. It establishes the measurement and evaluation of gender-related data within organizations, with the aim of closing existing gaps and raising awareness. Over time, it fosters sustainable and lasting change.

What does gender equality mean?

It means ensuring that everyone, regardless of gender, has equal opportunities to achieve their potential, access resources, and participate fairly in social, economic, and family life. It also means creating conditions of respect and appreciation for differences, while removing barriers related to gender.



The Areas of UNI/PdR 125

1. Corporate Culture



This area concerns the organization's ability to integrate gender equality into its identity.

2. Governance

In this area, the organization is assessed on whether it has defined specific roles and responsibilities to promote gender equity.



3. HR Processes

In this area, the maturity of key Human Resources processes is assessed. It examines whether recruitment, hiring, training, evaluation, and professional development processes are structured to ensure equal opportunities for all individuals, regardless of gender.

4. Growth Opportunities



The fourth area verifies that all individuals have equal opportunities to access leadership roles and career paths.

5. Pay Equity

Working hours must comply with the limits set by current legislation and the applicable National Collective Labour Agreements (CCNL).



6. Protection of Parenthood and Work-Life Balance

The final area concerns the organization's ability to support individuals during times when personal life requires greater attention.



Gender Equality Steering Committee



- **DONATELLA MATTANA** – *President*
- **NICOLA CODA** – *Production Director*
- **SARA FANTINI** – *Quality Manager*
- **LAURA QUASSOLO** – *HR Manager*
- **ADRIANO QUASSOLO** – *Tenders & Contracts*
- **GIAMPIERO FIORE** – *Accounting*

How can I make a report?

You can submit a report using the following methods, **anonymously if you wish:**

- **WRITTEN:** by filling out the reporting form or writing on a blank sheet of paper if you prefer to remain anonymous. In both cases, the document can be placed in the collection boxes at operational sites or sent by regular mail to: Strada Pellerina 27, Turin.
- **ONLINE:** via the web platform available on the Cooperative's website at:
<https://www.coopfrassati.com/lavoro/> by clicking the button at the bottom of the page labeled "REPORTING UNLAWFUL CONDUCT (WHISTLEBLOWING)"
- **EMAIL,** to the dedicated email address created specifically for collecting reports:
paritadigenerepl@coopfrassati.com
- **VERBALLY,** through spoken communication, including by phone, to the members of the Gender Equality Steering Committee, who guarantee the anonymity of the reporting person upon request.

Frequently Asked Questions (FAQ)

Q: Why did our company choose to adopt UNI/PdR 125?

A: To promote a fairer, more inclusive, and respectful work environment, and to value talent without discrimination.

Q: How can I report discriminatory or sexist behavior?

A: Through the company's dedicated reporting channels, in a confidential and secure manner,

using the methods indicated alongside.

Reports are handled with seriousness.

Q: Does gender equality concern only women?

A: No! It concerns everyone, and also includes overcoming stereotypes that limit men, women, and non-binary people.

Q: What happens if I engage in discriminatory or non-inclusive behavior in the workplace?

A: Our **zero-tolerance policy** provides for disciplinary action in cases of behavior that violates the principles of equity and respect.

