

La politica

1.1 Premessa

CAP crede che le sfide sociali, in un mercato sempre più ampio e globalizzato, possano essere affrontate in modo adeguato solo se i valori etici assumono un ruolo centrale nella strategie di un'azienda. Il consumatore, sempre più attento ai valori umani fondamentali, acquisisce una crescente consapevolezza non solo del tipo di servizio erogato ma anche di "come" esso viene sviluppato (fattori sociali, etici, ambientali, di salute e sicurezza).

In considerazione di questo aspetto e del valore sociale dei servizi erogati, CAP intende sostenere i valori umani ed assumere comportamenti "socialmente responsabili", gestendo la propria attività in modo corretto ed attento alle aspettative degli utenti/clienti; per perseguire tale obiettivo l'impegno societario è rivolto al continuo miglioramento di tutti gli aspetti connessi alla responsabilità sociale.

CAP garantisce il recepimento e l'applicazione delle leggi comunitarie nazionali e locali applicabili, e recepisce le convenzioni internazionali ILO e ONU e si conforma a tutti i requisiti del presente standard.

CAP assicura l'avvio di iniziative a carattere sociale per il miglioramento delle condizioni di vita dei propri lavoratori.



1.2 Struttura societaria

La struttura societaria di CAP sorge in un contesto di mutualità e solidarietà tra i soci, di partecipazione democratica nella formazione delle volontà e delle scelte aziendali, di rispetto reciproco, principi che sono sempre stati difesi ed esaltati.

La struttura cooperativistica vuole essere mantenuta e sviluppata nel tempo anche nella convinzione che essa sia la più proficua ad assicurare il continuo rispetto dei fondamentali diritti sociali ed umani dei suoi lavoratori e che l'esperienza cooperativa costituisca già di per sé un paradigma di responsabilità sociale.

L'essere al contempo lavoratore e coimprenditore mette inoltre la cooperativa nelle condizioni più idonee per realizzare una piena democraticità nei confronti di tutti i componenti dell'impresa, elemento che è alla base della filosofia della norma SA 8000.



1.3 Linee guida

La politica aziendale per la gestione etica del personale si fonda sui seguenti capisaldi:

- Ø assoluta parità tra i sessi
- Ø assoluta parità di trattamento lavorativo tra soci lavoratori e dipendenti, nel rispetto dei contratti collettivi di lavoro e dei contratti integrativi aziendali
- Ø ricerca di dialogo aperto e collaborativo con le parti sindacali
- Ø nel pieno rispetto dello spirito di cooperazione e di solidarietà umana, impegno ad individuare per i lavoratori che si vengano a trovare nella condizione di inidoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate, un'occupazione adatta alle residue capacità lavorative, che tenga conto del prestigio personale del lavoratore ed assicuri il riconoscimento del livello retributivo acquisito anche nei casi in cui il lavoratore sia chiamato a svolgere mansioni di livello inferiore
- Ø solidarietà nei confronti dei familiari di lavoratori deceduti o che hanno subito gravi infortuni attraverso una politica di collocazione lavorativa dei famigliari stessi all'interno dell'azienda
- Ø disponibilità nell'accogliere le richieste dei lavoratori che, sulla base delle proprie inclinazioni professionali, desiderano vedere cambiate la mansione e/o il percorso di carriera
- Ø promozione della partecipazione dei soci lavoratori alla vita societaria anche attraverso momenti di riunione assembleare.
- Ø promozione della formazione dei lavoratori sulle tematiche della cooperazione
- Ø promozione dell'aggiornamento professionale dei lavoratori
- Ø definizione di un budget da impiegare in iniziative di tipo sociale e umanitario
- Ø rinuncia al turismo di tipo sessuale
- Ø miglioramento degli ambienti di lavoro e del comfort degli autobus



1.4 Impegni della direzione

La direzione rende noto, con il presente documento, l'impegno a:

- Ø conformarsi a tutti i requisiti della norma SA 8000
- Ø mantenere la conformità a tutte le leggi ed i regolamenti vigenti in campo di responsabilità sociale di carattere locale, nazionale e sovranazionale, nonché il rispetto dei principi contenuti nelle Convenzioni ILO riportate nel seguente § 4.5, nella Dichiarazione Universale dei diritti Umani, nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino e nella Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare le forme di discriminazione contro le donne.
- Ø definire gli obiettivi e i traguardi cui l'azienda vuole tendere affinché sia raggiunto e mantenuto, nell'ambito del miglioramento continuo, un livello di efficienza delle prestazioni in relazione alla norma.
- Ø perseguire un dialogo aperto con le parti interessate attraverso la comunicazione di tutte le informazioni necessarie per valutare e comprendere gli aspetti della responsabilità sociale.
- Ø comunicare e rendere accessibile in forma comprensibile a tutto il personale la presente politica e renderla disponibile al pubblico.
- Ø coinvolgere e responsabilizzare il personale, a tutti i livelli della gerarchia organizzativa, nelle attività di tutela della responsabilità sociale, mediante programmi di informazione e formazione del personale.

1.5 Convenzioni ILO

ILO Convenzione 1 (orario di lavoro)

ILO Convenzione 29 e 105 (Lavoro Obbligato e Vincolato)

ILO Convenzione 87 (Libertà di Associazione)

ILO Convenzione 98 (Diritto di Organizzazione e Contrattazione Collettiva)

ILO Convenzione 100 e 111 (Parità di retribuzione, per lavoro uguale, tra manodopera maschile e femminile; Discriminazione)

ILO Convenzione 102 (Sicurezza Sociale, Standard Minimi)

ILO Convenzione 131 (Definizione Salario Minimo)

ILO Convenzione 169 (Popoli Indigeni e Tribali)

ILO Convenzione 183 (Tutela della Maternità)

ILO Convenzione 135 (Convenzione dei Rappresentanti dei Lavoratori)

ILO Convenzione 138 e Raccomandazione 146 (Età Minima e Raccomandazione)

ILO Convenzione 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
ILO Convenzione 159 (Riabilitazione Professionale e Impiego delle Persone Disabili)
ILO Convenzione 177 (Lavoro a domicilio)
ILO Convenzione 182 (Peggiori forme di lavoro minorile)

CAP inoltre recepisce:

Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne
Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione Razziale
Norme di comportamento riguardo AIDS e il Mondo del Lavoro