

OGGETTO: COMUNICAZIONE SULL'ADESIONE ALLA NORMA SA 8000

Gentile Collaboratore/collaboratrice

La PASTORE S.R.L. ritiene di grande importanza l'aspetto sociale dell'impresa e della responsabilità che ne derivano.

Per questo la società opera nell'ottica della salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori e nell'impegno nella responsabilità sociale secondo la Norma SA8000.

La norma SA8000 definisce i requisiti volontari che i datori di lavoro devono rispettare nel luogo di lavoro, inclusi i diritti dei lavoratori, le condizioni del luogo di lavoro.

Il modello SA8000 elenca i requisiti per un comportamento socialmente corretto delle organizzazioni verso i lavoratori, in particolare per quanto riguarda:

- ✓ il lavoro minorile e infantile
- ✓ il lavoro forzato e obbligato
- ✓ le condizioni per la salute e la sicurezza
- ✓ la libertà d'associazione
- ✓ la discriminazione
- ✓ le pratiche disciplinari
- ✓ l'orario di lavoro
- ✓ la retribuzione

Nella tabella seguente troverà il dettaglio degli impegni che la Società intende perseguire con l'adesione alla Norma SA8000.

Lavoro infantile e minorile	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Non impiegare lavoro infantile nella realizzazione di alcun prodotto o nell'erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 15 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e/o svolgere un'esistenza confacente alla loro età: ✓ garantire ai giovani lavoratori (ragazzi di età inferiore ai 18 anni) effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito ✓ dare evidenza di una forte sensibilità nei confronti delle tematiche inerenti lo sfruttamento del lavoro minorile, della discriminazione sociale, dell'emarginazione anche nei confronti dei propri fornitori ✓ ai minori che facciano richiesta di lavoro o che in conformità a quanto sino a qui disposto debbano essere licenziati, concedere un opportuno sostegno finanziario temporaneo finalizzato all'adempimento dell'obbligo scolastico
------------------------------------	--

<p>Lavoro forzato obbligato</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ non richiedere per nessun motivo al personale di lasciare "depositi" in denaro ✓ non richiedere per nessun motivo al personale di lasciare documenti di identità in originale presso con l'azienda ✓ l'azienda o qualsiasi altra entità che fornisce lavoro all'azienda, non deve trattenere qualsiasi parte del salario del personale, benefit (indennità), proprietà o documenti usati al fine di forzare il suddetto personale a continuare a lavorare per l'azienda ✓ lasciare al personale il diritto di lasciare i luoghi di lavoro al completamento della giornata lavorativa standard, e renderlo libero di porre fine al contratto di lavoro, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole ✓ l'azienda né qualsiasi altra entità che fornisce lavoro ad essa deve essere coinvolta o dare sostegno al traffico di esseri umani ✓ non obbligare i lavoratori a contrarre debiti con l'azienda e qualora un lavoratore richieda un prestito le condizioni applicate siano comunque identiche o migliori a quelle di mercato ✓ garantire il pagamento di eventuali programmi di formazione seguiti dai lavoratori ed indispensabili all'attività lavorativa condotta ✓ garantire il versamento degli stipendi, con metodi di pagamento che non privano i lavoratori del proprio diritto di recesso dall'impiego, nei tempi stabiliti ✓ garantire la presenza di adeguati contratti di lavoro rispettosi di quanto definito nei Contratti Collettivi Nazionali ✓ garantire la disponibilità a fornire, tramite colloqui con l'ufficio personale, delucidazioni ai dipendenti riguardanti le voci che non risultassero particolarmente chiare
<p>Salute e sicurezza</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ assicurare che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato nonché in caso di infortuni, anche attraverso la predisposizione di mirate istruzioni operative ✓ mantenere registrazioni scritte di tutti gli infortuni accaduti nel luogo di lavoro ✓ fornire ai dipendenti i necessari dispositivi di protezione individuale atti ad evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale ✓ nel caso di lesione a causa del lavoro, fornire primo soccorso e assistere il lavoratore nell'ottenere un ulteriore trattamento medico ✓ prendere in considerazione tutti i rischi derivanti dal lavoro espletato da lavoratrici incinte / neo-mamme e assicurare che vengano intrapresi tutti i ragionevoli provvedimenti per rimuovere o ridurre qualsiasi rischio legato alla loro salute e sicurezza ✓ garantire, per l'utilizzo da parte di tutto il personale, l'accesso a locali bagno puliti, l'accesso all'acqua potabile e, ove applicabile, locali salubri e idonei allo stoccaggio del cibo. ✓ dare diritto a tutto il personale di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente serio pericolo senza chiedere il permesso dell'azienda
<p>Libertà di</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ non interferire in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle

<p>associazioni e diritto alla contrattazione collettiva</p>	<p>organizzazioni dei lavoratori o di contrattazione collettiva come testimoniato dalla applicazione del Contratto Collettivo Nazionale Lavoro richiamato nei contratti/lettere di assunzione individuali</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ informare efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a propria scelta ✓ garantire che i rappresentanti del personale e il personale coinvolto nell'organizzazione dei lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membro del sindacato o di partecipare alle attività sindacali, e garantire che tali rappresentanti abbiano accesso ai propri membri nel luogo di lavoro. ✓ permettere ai lavoratori di riunirsi, nominare un loro Rappresentante (RLS) e comunicare con i propri associati nel luogo di lavoro anche grazie alle strutture messe a loro disposizione per eventuali incontri/riunioni.
<p>Discriminazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità ✓ trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendo loro pari possibilità e condizioni ✓ relativamente ad assunzione, retribuzione, formazione, promozione licenziamento e pensionamento non attuare o sostenere discriminazione in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione ✓ non ostacolare il personale nell'esercizio dei propri diritti personali di seguire principi o pratiche ovvero soddisfare bisogni connessi a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione ✓ non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento
<p>Pratiche disciplinari</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ non applicare provvedimenti disciplinari contrari alla dignità ed al rispetto del lavoratore, limitandosi ai soli provvedimenti previsti dalla legislazione vigente ✓ trattare tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea ✓ prestare attenzione a che non si manifestino fenomeni di "terrore psicologico" e "molestie sessuali", ossia pressioni e condizionamenti psicologici con allusioni verbali e gestuali, a che non utilizzati come "strumenti di punizione" condizioni di lavoro sfavorevoli, a che non vengano adottate in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari
<p>Orario di lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ non chiedere straordinari abitualmente ✓ rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, e lo straordinario, quando necessario, deve essere ricompensato in modo idoneo ✓ garantire almeno un giorno di riposo su sette
<p>Retribuzione</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ rispettare il diritto del personale ad un salario di sussistenza e garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa standard corrisponda sempre agli standard legali o

	<p>agli standard minimi industriali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ non effettuare trattenute a scopi disciplinari e comunque specifica le motivazioni di eventuali trattenute sulla busta paga; eccezioni a tale regola si applicano solo quando entrambe le seguenti condizioni esistono: <ol style="list-style-type: none"> 1. trattenute salariali a scopi disciplinari sono permesse dalla legge nazionale 2. è attivo un accordo derivante dalla libera contrattazione collettiva ✓ garantire che la composizione dei salari e delle indennità contributive siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga e chiaramente a beneficio dei lavoratori ✓ assicurare che i salari e le indennità retributive siano trasmessi in completa aderenza alle leggi applicabili e che la remunerazione sia elargita secondo la modalità concordati con il dipendente stesso in modo che non vi siano costi aggiuntivi per riceverle. ✓ non stipulare accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine, e/o programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale; i contratti di apprendistato sono limitati nel tempo e prevedono un programma di formazione chiaramente definito. ✓ assicurare che tutto il lavoro straordinario sia rimborsato con una maggiorazione come definito dalla legge nazionale.
--	---

Ogni collaboratore è invitato a fornire suggerimenti o reclami sui punti suddetti, al fine di consentire alla direzione aziendale di attuare azioni di miglioramento.

I reclami e i suggerimenti possono essere inoltrati anche in maniera anonima:

- ✓ tramite il sito <http://www.pastoresrl.com>, accedendo alla sezione contatti; oppure
- ✓ compilando l'apposito modulo reclami/suggerimenti, allegato alla presente e depositandolo nella cassetta "Reclami" disponibile presso il centro.

Inoltre le segnalazioni o i reclami possono essere inoltrate anche all'organismo di certificazione RINA S.p.a. (organismo di certificazione scelto per la certificazione del Sistema di Responsabilità Sociale) all'indirizzo aht@rina.org o al fax n° 010/5351140 e al SAI (Social Accountability International con sede a New York che è l'ente che ha emanato la norma SA 8000) all'indirizzo info@sa-intl.org

NB: Sugeriamo di inoltrare i reclami e i suggerimenti alla PASTORE S.r.l.. In caso di mancata risoluzione o di soluzione insoddisfacente è possibile rivolgersi direttamente all'ente di certificazione RINA S.p.a. Qualora anche in questo caso si riscontri una mancata risoluzione o una soluzione insoddisfacente sugeriamo di ricorrere al SAI.

Distinti saluti.

La Direzione