

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

Vademecum SA8000

Scritto da Administrator

Martedì 15 Luglio 2014 15:20 - Ultimo aggiornamento Martedì 15 Luglio 2014 15:23

- 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

ü Non impiegare lavoro infantile nella realizzazione di alcun prodotto o nell'erogazione di alcun servizio

ü garantire ai giovani lavoratori (ragazzi di età inferiore ai 18 anni) effettive condizioni di apprendimento

ü dare evidenza di una forte sensibilità nei confronti delle tematiche inerenti lo sfruttamento del lavoro

ü ai minori che facciano richiesta di lavoro o che in conformità a quanto sino a qui disposto debbano

Lavoro forzato obbligato

Vademecum SA8000

Scritto da Administrator

Martedì 15 Luglio 2014 15:20 - Ultimo aggiornamento Martedì 15 Luglio 2014 15:23

ü non richiedere per nessun motivo al personale di lasciare “depositi” in denaro

ü non richiedere per nessun motivo al personale di lasciare documenti di identità in originale presso

ü l'azienda o qualsiasi altra entità che fornisce lavoro all'azienda, non deve tratteneere qualsiasi parte

ü lasciare al personale il diritto di lasciare i luoghi di lavoro al completamento della giornata lavorativa

ü l'azienda né qualsiasi altra entità che fornisce lavoro ad essa deve essere coinvolta o dare sostegno

ü non obbligare i lavoratori a contrarre debiti con l'azienda e qualora un lavoratore richieda un prestito

ü garantire il pagamento di eventuali programmi di formazione seguiti dai lavoratori ed indispensabili

ü garantire il versamento degli stipendi, con metodi di pagamento che non privano i lavoratori del pro

ü garantire la presenza di adeguati contratti di lavoro rispettosi di quanto definito nei Contratti Collettivi

ü garantire la disponibilità a fornire, tramite colloqui con l'ufficio personale, delucidazioni ai dipendenti

Salute e sicurezza

Vademecum SA8000

Scritto da Administrator

Martedì 15 Luglio 2014 15:20 - Ultimo aggiornamento Martedì 15 Luglio 2014 15:23

ü assicurare che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e

ü mantenere registrazioni scritte di tutti gli infortuni accaduti nel luogo di lavoro

ü fornire ai dipendenti i necessari dispositivi di protezione individuale atti ad evitare o fronteggiare po

ü nel caso di lesione a causa del lavoro, fornire primo soccorso e assistere il lavoratore nell'ottenere

ü prendere in considerazione tutti i rischi derivanti dal lavoro espletato da lavoratrici incinte / neo-mar

ü garantire, per l'utilizzo da parte di tutto il personale, l'accesso a locali bagno puliti, l'accesso all'acqua

ü dare diritto a tutto il personale di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente serio pericolo senza ch

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

ü non interferire in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle organizzazioni

ü informare efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a propria scelta

ü garantire che i rappresentanti del personale e il personale coinvolto nell'organizzazione dei lavoratori

ü permettere ai lavoratori di riunirsi, nominare un loro Rappresentante (RLS) e comunicare con i prop

Discriminazione

ü selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità

ü trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendo loro pari possibilità e condizioni

ü relativamente ad assunzione, retribuzione, formazione, promozione licenziamento e pensionamento

ü non ostacolare il personale nell'esercizio dei propri diritti personali di seguire principi o pratiche ovverossia

ü non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che possano essere ritenuti

Pratiche disciplinari

ü non applicare provvedimenti disciplinari contrari alla dignità ed al rispetto del lavoratore, limitandosi

ü trattare tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica

ü prestare attenzione a che non si manifestino fenomeni di "terrore psicologico" e "molestie sessuali"

Orario di lavoro

ü non chiedere straordinari abitualmente

ü rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, e lo straordinario, quando necessario

ü garantire almeno un giorno di riposo su sette

Retribuzione

ü rispettare il diritto del personale ad un salario di sussistenza e garantire che il salario pagato per un

ü non effettuare trattenute a scopi disciplinari e comunque specificare le motivazioni di eventuali trattenute

1. trattenute salariali a scopi disciplinari sono permesse dalla legge nazionale

2. è attivo un accordo derivante dalla libera contrattazione collettiva

ü garantire che la composizione dei salari e delle indennità contributive siano dettagliate chiaramente

ü assicurare che i salari e le indennità retributive siano trasmessi in completa aderenza alle leggi applicabili

ü non stipulare accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine, e/o part-time

ü assicurare che tutto il lavoro straordinario sia rimborsato con una maggiorazione come definito dall

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:

ü tramite il sito <http://www.pastoresrl.com>, accedendo alla sezione contatti; oppure

ü 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

Vademecum SA8000

Scritto da Administrator

Martedì 15 Luglio 2014 15:20 - Ultimo aggiornamento Martedì 15 Luglio 2014 15:23

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 suggeriamo di ricorrere al SAI.

Distinti saluti.

La Direzione