

File AI9.10_03 Vademecum SA 8000 per fornitori e subappaltatori

COMUNICAZIONE DI IMPEGNO E ADESIONE DELL'ORGANIZZAZIONE ALLA NORMA SA 8000

Gentile FORNITORE/SUBAPPALTATORE,

NIUMA SRL opera nel rispetto dei requisiti dello standard SA 8000, ovvero di quella che è conosciuta come la certificazione relativa alla "Responsabilità Sociale d'Impresa.

NIUMA SRL ritiene un fattore di grande importanza l'aspetto sociale dell'impresa e la responsabilità che ne derivano e in quest'ottica opera con attenzione verso la salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori e la responsabilità sociale dell'impresa.

La norma SA8000 alla quale l'organizzazione si è conformata, definisce i criteri che l'azienda deve rispettare nell'esecuzione delle attività ed erogazione dei servizi, per avere un comportamento etico nei confronti dei lavoratori e nello specifico relativamente a tematiche quali:

- 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

A seguire, si riportano gli impegni assunti da NIUMA SRL in relazione alla SA 8000:

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 e subappaltatori.
------------------------------------	--

File AI9.10_03 Vademecum SA 8000 per fornitori e subappaltatori

Lavoro forzato obbligato	<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 e secondo quanto previsto nei CCNLL applicabili.• 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.
---------------------------------	--

File AI9.10_03 Vademecum SA 8000 per fornitori e subappaltatori

<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 associazione e diritto alla contrattazione collettiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Non interferire in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle organizzazioni dei lavoratori o di contrattazione collettiva come testimoniato dalla applicazione del Contratto Collettivo Nazionale Lavoro richiamato nei contratti/lettere di assunzione individuali. • 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.
--	--

File AI9.10_03 Vademecum SA 8000 per fornitori e subappaltatori

<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.

File AI9.10_03 Vademecum SA 8000 per fornitori e subappaltatori

Pratiche disciplinari	<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.
Retribuzione	<ul style="list-style-type: none"> • Rispettare il diritto del personale ad un salario di sussistenza e garantire che il salario base mensile, corrisponda sempre agli standard legali o agli standard minimi industriali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale. • Non effettuare trattenute a scopi disciplinari e comunque specificare le motivazioni di eventuali trattenute sulla busta paga; eccezioni a tale regola si applicano solo quando entrambe le seguenti condizioni esistono: trattenute salariali a scopi disciplinari sono permesse dalla legge nazionale; 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. • Impegnarsi a non richiedere alcuna fee/importo al lavoratore per la prestazione effettuata

Ciascun fornitore e/o subappaltatore della NIUMA SRL è parte integrante del sistema SA8000 implementato e al fine di favorire la condivisione di questi principi, ci impegniamo a collaborare Voi affinché possiate aderire a tali principi e criteri e rispettare quanto stabilito dalla standard di riferimento.

Vi si richiede la compilazione e la restituzione, entro 10 giorni dal ricevimento della

File AI9.10_03 Vademecum SA 8000 per fornitori e subappaltatori

presente, dei seguenti documenti:

1. Lettera di adesione ai requisiti dello standard SA 8000
2. Questionario di valutazione SA 8000.

La restituzione della lettera di adesione, debitamente sottoscritta, è condizione gradita per l'affidamento di lavori e/o servizi.

In caso di necessità o per qualsiasi richiesta di chiarimento non esitate a contattarci.

Distinti saluti.

Roma 14/02/2023

La Direzione

