

File AII9.10_01 Vademecum SA 8000 per fornitori e subappaltatori

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

Gentile FORNITORE/SUBAPPALTATORE,

la Dn Costruzioni 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".

Dn Costruzioni 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 Dn Costruzioni 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 16 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. ● 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.
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 trattenerne 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.
Salute e sicurezza	<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.
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	<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

File **A19.10_01 Vademecum SA 8000 per fornitori e subappaltatori**

	<p>attività sindacali, e garantire che tali rappresentanti abbiano accesso ai propri membri nel luogo di lavoro.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
Discriminazione	<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.
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. • Rispettare il monte ore 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.
Orario di lavoro	<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.
Retribuzione	<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 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 specifica 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.

Ciascun fornitore e/o subappaltatore della Dn Costruzioni 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 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 necessaria per l'affidamento di lavori e/o servizi.

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

Distinti saluti.

La Direzione

D.N. COSTRUZIONI s.r.l.
 Viale delle Rose, 7 - 80040 CERCOLA (Na)
 P.I. 04169191211
 amministrazione@dncostruzioni.it
 dncostruzioni3@pec.it

