

### COMUNICAZIONE SULL'ADESIONE ALLA NORMA SA 8000

#### Gentile Collaboratore/collaboratrice

PAVER SpA. ritenendo sostanziale l'aspetto sociale dell'impresa, ha deciso di aderire alla norma volontaria SA8000, nell'ottica della salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori e nell'impegno nella responsabilità sociale nel rispetto della norma stessa.

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 sono evidenziati il dettaglio degli impegni che la Società intende perseguire con l'adesione alla Norma SA8000.

<b>Lavoro infantile e minorile</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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:</li><li>• 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</li></ul>
------------------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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</li><li>• 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</li></ul>
<b>Lavoro forzato obbligato</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• non richiedere per nessun motivo al personale di lasciare "depositi" in denaro</li><li>• non richiedere per nessun motivo al personale di lasciare documenti di identità in originale presso con l'azienda</li><li>• 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</li><li>• 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</li><li>• l'azienda, o qualsiasi altra entità che fornisce lavoro alla società stessa, non deve essere coinvolta o dare sostegno al traffico di esseri umani</li><li>• 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</li><li>• garantire il pagamento di eventuali programmi di formazione seguiti dai lavoratori ed indispensabili all'attività lavorativa condotta</li><li>• garantire il versamento degli stipendi, con metodi di pagamento che non privano i lavoratori del proprio diritto di recesso dall'impiego, nei tempi stabiliti</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• garantire la presenza di adeguati contratti di lavoro rispettosi di quanto definito nei Contratti Collettivi Nazionali</li><li>• garantire la disponibilità a fornire, tramite colloqui con l'ufficio personale, delucidazioni ai dipendenti riguardanti le voci che non risultassero particolarmente chiare</li></ul>
<b>Salute e sicurezza</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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</li><li>• mantenere registrazioni scritte di tutti gli infortuni accaduti nel luogo di lavoro</li><li>• 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</li><li>• nel caso di lesione a causa del lavoro, fornire primo soccorso e assistere il lavoratore nell'ottenere un ulteriore trattamento medico</li><li>• 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</li><li>• 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.</li><li>• dare diritto a tutto il personale di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente serio pericolo senza chiedere il permesso dell'azienda</li></ul>
<b>Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• informare efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a propria scelta</li><li>• 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.</li><li>• 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.</li></ul>
<b>Discriminazione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità</li><li>• trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendo loro pari possibilità e condizioni</li><li>• 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</li><li>• 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</li><li>• non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento</li></ul>

<b>Pratiche disciplinari</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• non applicare provvedimenti disciplinari contrari alla dignità ed al rispetto del lavoratore, limitandosi ai soli provvedimenti previsti dalla legislazione vigente</li><li>• trattare tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea</li><li>• 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</li></ul>
<b>Orario di lavoro</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• non chiedere straordinari abitualmente</li><li>• rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, e lo straordinario, quando necessario, deve essere ricompensato in modo idoneo</li><li>• garantire almeno un giorno di riposo su sette</li></ul>
<b>Retribuzione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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</li><li>• 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"><li>1. trattenute salariali a scopi disciplinari sono permesse dalla legge nazionale</li><li>2. è attivo un accordo derivante dalla libera contrattazione collettiva</li></ol></li><li>• 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</li></ul>

- 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 [www.paver.it](http://www.paver.it), accedendo alla sezione dedicata alle segnalazioni relative alla SA8000; oppure
- compilando l’apposito modulo reclami/suggerimenti, allegato alla presente o presente in apposita urna presso i timbratori e depositandolo nella cassetta “Reclami” disponibile presso ogni sede e stabilimento.

**NB: Sugeriamo di inoltrare i reclami e i suggerimenti alla PAVER S.p.A.. In caso di mancata risoluzione o di soluzione insoddisfacente è possibile rivolgersi direttamente all’ente di certificazione LSQA.**

**Distinti saluti.**

**La Direzione**