

**II CONSORZIO STABILE PROMETEO ha implementato il sistema di gestione secondo la SA8000. Pertanto si richiede di visionare la seguente dichiarazione e di restituirla firmata.**

Lo scrivente si impegna a:

#### **Lavoro minorile e giovani lavoratori**

- Non impegnare o sostenere l'impiego di lavoro minorile (bambini al di sotto di 15 anni di età)
- Prendersi cura di eventuali bambini che hanno provato a chiedere lavoro nei propri locali fornendo loro un adeguato sostegno finanziario per garantire loro la frequenza e la permanenza a scuola fino al periodo minimo di età stabilito per legge
- Impiegare giovani lavoratori (persone di età compresa tra i 15 ed i 18 anni) esclusivamente quando questi soggetti siano in regola con l'istruzione obbligatoria e che lavorino soltanto al di fuori dell'orario scolastico
- Non impiegare giovani lavoratori durante eventuali turni notturni
- Non impiegare eventuali giovani lavoratori in luoghi di lavoro non sicuri per la salute e per il loro sviluppo fisico e mentale

#### **Lavoro forzato ed obbligato**

- Non impiegare o sostenere l'uso di lavoro forzato e obbligato ai sensi della Convenzione ILO 29
- Non richiedere di pagare depositi o presentare documenti di identità originali al momento dell'assunzione
- Non trattenere alcuna parte del salario o proprietà o documenti dei lavoratori al fine di costringerli a continuare a lavorare per l'azienda
- A permettere che il personale lasci i locali del posto di lavoro dopo aver completato il proprio turno
- A permettere che i dipendenti possano porre fine alla loro occupazione, a condizione di fornire un preavviso al datore di lavoro in tempi ragionevoli
- Non attuare o sostenere la tratta di esseri umani né permetterlo a qualsiasi entità che fornisce lavoro per la loro organizzazione

#### **Salute e sicurezza**

- Mettere a disposizione ambienti di lavoro sicuri e salubri ed adottare misure efficaci al fine di prevenire potenziali incidenti e danni alla salute dei lavoratori
- Nominare un rappresentante per la sicurezza che possa essere garante dell'attuazione di tutti gli schemi dello standard SA8000:2014
- Fornire regolarmente al personale istruzioni in loco in merito a salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e istruzioni specifiche in merito al lavoro da svolgere. Lo stesso dicasi per il personale nuovo assunto o riassegnato ad altre mansioni o nei casi in cui si verifichi qualche incidente sul posto di lavoro
- Mettere a conoscenza del personale dei rischi per la propria salute e sicurezza e il modo come fronteggiarli. Tenere inoltre un registro aggiornato di tutti gli incidenti che si verificano sul posto di lavoro o negli ambienti ad esso collegati
- Fornire a proprie spese attrezzature protettive adeguate al personale ed alla mansione svolta. In caso di infortunio sul lavoro, fornire il primo soccorso ed assistere il lavoratore durante tutto il decorso di guarigione
- Valutare tutti i rischi per le gestanti e lavoratrici madri derivanti dalla propria attività di lavoro e garantire che siano sempre prese tutte le ragionevoli misure per eliminare o ridurre i rischi per la loro salute e sicurezza
- Fornire a tutto il personale l'accesso gratuito a servizi igienici puliti, acqua potabile e strutture per la conservazione degli alimenti

#### **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

- Permettere che tutto il personale aziendale abbia il diritto di formare, unire, organizzare sindacati di propria scelta per la contrattazione collettiva per loro conto con la società senza porre interferenza alcuna
- Non discriminare in alcun modo i rappresentanti dei lavoratori e tutto il personale impegnato nell'organizzazione di lavoratori e assicurarsi che questi ultimi non siano oggetto di violenze, molestie, intimidazioni o ritorsioni e permettere loro di svolgere le attività inerenti alle associazioni dei lavoratori anche permettendo l'accesso nei luoghi in cui lavorano i membri dell'associazione

**Discriminazione**

- Non attuare o dare sostegno a forme di discriminazione nelle fasi dell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento in base alla razza, origine nazionale o sociale, di casta, nascita, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiare, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dar luogo a discriminazioni
- Non interferire nel diritto del personale di seguire principi o pratiche per soddisfare le esigenze in materia di razza, origine nazionale o sociale, di casta, nascita, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiare, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età
- Non permettere alcun comportamento minaccioso, abusivo, coercitivo inclusi gesti, linguaggio fisico o contatto sul posto di lavoro o presso luoghi di lavoro esterni messi a disposizione dell'azienda
- Non sottoporre in alcun caso un soggetto ad un test di gravidanza o di verginità

**Pratiche disciplinari**

- Trattare tutto il personale con dignità e rispetto non attuando o tollerando l'impiego di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica o abuso verbale del personale
- Non ricorrere a qualsiasi trattamento duro o disumano del proprio personale

**Orario di lavoro**

- Rispettare le leggi e gli standard in materia di orario di lavoro e giorni festivi
- Fare uso della settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, che non può superare le 40 ore
- Fare in modo che il personale riceva almeno un giorno di riposo ogni sei giorni consecutivi di lavoro. Le eccezioni a questa regola possono essere effettuate solo secondo la legge nazionale e dal contratto collettivo liberamente negoziato in vigore che permette una media del tempo di lavoro, compresi i periodi di riposo adeguati
- Assicurarsi che tutto il lavoro straordinario sia volontario, non superiore alle 12 ore settimanali e non può essere richiesto su base regolare
- Nel caso in cui il lavoro straordinario sia necessario al fine di soddisfare la domanda a breve termine delle imprese nostre clienti, ci si impegna a negoziare con le organizzazioni dei lavoratori che rappresentano una parte significativa della forza lavoro complessiva ed accordarsi in modo equo, ragionevole e condiviso. Ogni accordo deve essere sempre conforme ai requisiti di impresa.

**Retribuzione**

- Rispettare quanto scritto nel CCNL in merito alla retribuzione, alle ore straordinarie diurne, notturne o festive stipulato con le organizzazioni sindacali del settore
- Non effettuare trattenute sulla retribuzione a causa di sanzioni disciplinari ma solo per le violazioni espressamente dichiarate nel CCNL
- Descrivere le varie voci che compongono la busta paga e remunerare i lavoratori in contanti, assegni, bonifici secondo quanto con essi concordato
- Retribuire le ore straordinarie con la maggiorazione prevista nel CCNL
- Non utilizzare modelli o contratti contenenti sotterfugi per evitare l'adempimento di obblighi previsti in materia di lavoro e di legislazione sulla sicurezza sociale ed altri regolamenti in materia di lavoro

DENOMINAZIONE	CONSORZIO STABILE PROMETEO S.P.A.
DATA	FIRMA
08.10.2024	