



## COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE STAKEHOLDERS SA8000

MOD 2.10.02/0

Gentilissimi,

con la presente Vi informiamo che SCATTOLIN DISTRIBUZIONE AUTOMATICA S.R.L applica un sistema di gestione per la responsabilità sociale in conformità alla norma internazionale SA 8000.

Il nostro obiettivo è garantire adeguate condizioni di lavoro ed il rispetto dei diritti essenziali dei lavoratori.

Uno degli aspetti essenziali di tale modello è quello di coinvolgere tutte le parti interessate nelle azioni e piani di miglioramento da noi intrapresi al fine di rispettare i principi sopra enunciati.

La nostra politica sociale è disponibile sul nostro sito internet (<https://www.scattolin-srl.it>) e su richiesta.

Vi ricordiamo che una eventuale vostra collaborazione e interventi periodici relativamente ad un modello di responsabilità sociale verrà apprezzata.

A scopo informativo vi comunichiamo che il nostro modello prende in considerazione alcuni argomenti "chiave" che riassumiamo di seguito e che rappresentano i requisiti di base della norma internazionale SA 8000.

Requisito	Requisiti principali richiesti dalla norma
<b>1. Lavoro infantile</b>	L'azienda non deve utilizzare, né favorire, il lavoro infantile, ovvero il lavoro dei bambini sotto l'età minima prevista dalla Legge (15 anni). Inoltre tutti i giovani lavoratori (tra 15 e 18 anni) devono essere sottoposti a condizioni di lavoro non pericolose ed agli orari, mansioni e retribuzioni consentite dalla Legge.
<b>2. Lavoro forzato</b>	L'azienda non deve utilizzare né favorire in alcun modo il lavoro forzato
<b>3. Salute e sicurezza</b>	L'azienda deve adottare tutte le necessarie misure (incluse quelle previste dalle leggi), per assicurare ai lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre. (Legge di riferimento in Italia D.Lgs 81/08)
<b>4. Libertà di associazione</b>	L'azienda non deve ostacolare la libertà di associazione sindacale dei lavoratori, né i diritti dei lavoratori sindacalisti.
<b>5. Discriminazione</b>	L'azienda non deve attuare la discriminazione fra i propri lavoratori in base alla loro età, sesso, religione, razza, o altri aspetti equivalenti.
<b>6. Pratiche disciplinari</b>	L'azienda non deve adottare pratiche disciplinari quali coercizione mentale, coercizione fisica, abuso verbale.
<b>7. Orario di lavoro</b>	Deve essere garantito un orario di lavoro in linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Categoria e, comunque, non superiore alle 48 ore settimanali. Lo straordinario deve essere "non imposto", ma volontario, retribuito con una tariffa maggiore rispetto al normale orario di lavoro, in linea con quanto previsto dal Contratto Nazionale di Categoria e, comunque, non superiore alle 12 ore settimanali.
<b>8. Retribuzione</b>	La retribuzione deve essere almeno pari a quella relativa del Contratto Nazionale di Categoria e, comunque, tale da garantire uno standard idoneo alle esigenze di base dei lavoratori di una parte di entrate aggiuntive (guadagno) da spendere a propria discrezione. Non è consentito l'impegno del "lavoro nero" o schemi di falso apprendistato.

Siamo a disposizione per ogni informazione.  
Cordiali saluti

La direzione