

La CPM GESTIONI TERMICHE srl dichiara che:

Requisito SA8000: LAVORO INFANTILE

1. Non esistono nell'Azienda lavoratori minorenni, né giovani lavoratori, intesi come da definizione della norma SA8000.
2. Riconosce l'importanza del lavoro come modalità di sviluppo personale e professionale e nel rispetto delle normative vigenti in materia, offre la possibilità di svolgere stage all'interno dei propri servizi.
3. Oltre ad assicurare che l'assunzione avvenga nel rispetto della legislazione vigente, anche avvalendosi dell'opinione del Consulente del Lavoro, la CPM individua le mansioni più idonee da assegnare.
4. Assicura che la stipulazione di contratti non sia volta ad approfittare, in nessun modo, dell'esistenza di particolari condizioni vantaggiose per il datore di lavoro, quali flessibilità della durata del rapporto o risparmio contributivo.
5. Nel rispetto delle normative nazionali ed internazionali vigenti, l'azienda ha, infatti, sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e di sviluppo personale, oltre che professionale, ed ha cercato di avvicinare i propri dipendenti al mondo aziendale offrendo contratti che favoriscano l'acquisizione di professionalità tecniche specifiche e il pieno inserimento nel mondo del lavoro.
6. Nel caso in cui la CPM durante le attività di verifica presso i propri fornitori, o presso organizzazioni collaboratrici, dovesse venire a conoscenza dell'utilizzo di lavoro infantile o minorile si preoccuperà di garantire il recupero dei bambini e dei giovani lavoratori e di assicurare la promozione della loro educazione e la frequenza scolastica mediante apposite azioni correttive e/o di rimedio

Requisito SA8000: LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

1. Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato nella CPM è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda. È vietato la tratta di essere umani, Il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggio, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.
2. La Direzione Generale si assicura che al momento dell'assunzione il Consulente del Lavoro fornisca al personale:
 - informazioni complete ed approfondite su tutti gli elementi del contratto di lavoro comprese quelle relative ai termini e alle modalità di recesso del contratto stesso;
 - una copia del Contratto Collettivo Nazionale di categoria che viene costantemente lasciato a disposizione dei dipendenti al fine di poterlo consultare liberamente per qualunque dubbio o informazione eventualmente ricercata;
 - informazioni sulla struttura delle buste paga con la spiegazione di qualunque voce contenuta in essa.
3. La CPM garantisce la libertà di uscita ai lavoratori al termine delle ore richieste dall'attività lavorativa e durante l'orario di lavoro, i lavoratori possono richiedere alla stessa o al Rappresentante SA8000 di assentarsi per gravi e comprovati motivi.
4. Depositi: i lavoratori della CPM non lasciano in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale
5. Anticipi sullo stipendio: lo CPM non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti.

Requisito SA8000: SALUTE E SICUREZZA

6. La CPM, facendo riferimento agli adempimenti normativi vigenti a livello nazionali (Decreto Legislativo n. 81/08 e s.m.) si adopera per garantire un ambiente di lavoro che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo, e che il luogo dove svolgono la propria mansione rispecchi le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia.
7. La CPM fornisce valide metodologie per individuare, evitare ed affrontare potenziali rischi e si preoccupa di elaborare e gestire specifiche misure per la riduzione e la prevenzione di incidenti e di gravi danni alla salute dei lavoratori.

Al momento sono stati completati:

- VALUTAZIONE DEI RISCHI per la sede di TERNI e RECANATI

- DOCUMENTO DI VALUTAZIONE RISCHI aggiornato al 31/07/2014
 - PIANO DI EMERGENZA
 - SIMULAZIONI EMERGENZA
 - FORMAZIONE ALLE FIGURE OBBLIGATORIE
 - DISTRIBUZIONE DPI
 - Implementazione SGSLL in conformità alla Norma OHSAS 18001 e relativa certificazione
8. Al fine di prevenire incidenti sono state individuate diverse figure che si occupano del controllo e della gestione dei criteri legati alla salute e alla sicurezza tutelando le esigenze dei lavoratori: all'interno della CPM è stato nominato il RSPP ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza con apposita comunicazione all'INAIL.
 9. E' prevista, inoltre, la figura del Medico Competente, esterno e nominato dall'azienda, che visiti periodicamente sia il personale che gli ambienti di lavoro per valutarne la salute e l'esposizione ad eventuali rischi.
 10. Inoltre, la CPM si assicura che tutto il personale esistente, ed anche quello di nuova assunzione, riceva una regolare e documentata formazione legata ai criteri di salute e sicurezza nell'attività lavorativa, anche al fine di permettere a tutti i dipendenti di usufruire in modo adeguato delle misure preventive e protettive applicate all'interno dell'azienda non trascurando la comunicazione a tutti i livelli dell'organizzazione.
 11. Periodicamente durante tutto l'anno vengono svolti percorsi di aggiornamento e formazione sui temi della sicurezza in base alle reali necessità aziendali e dei lavoratori nel rispetto dei requisiti di legge previsti (Rif. Piano di Addestramento e Formazione annuale).
 12. Sono garantite la pulizia dei bagni e locali di ambedue le sedi, le necessarie condizioni per l'igiene dei dipendenti, l'accesso ad acqua potabile, l'utilizzo della macchinetta da caffè e la possibilità di consumare i pasti presso l'area "PAUSA" nel caso in cui i lavoratori non rientrano a casa.
 13. Per quanto riguarda l'analisi degli aspetti infortunistici far riferimento al registro infortuni
 14. Per quanto riguarda l'analisi dei mancati incidenti e mancati infortuni far riferimento al registro Mancati Incidenti e Mancati Infortuni

Requisito SA8000: LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

15. La CPM rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva dandone evidenza mediante apposita comunicazione scritta, senza che vi sia nessun tipo di ripercussione negativa sui lavoratori per prevenire ed eliminare casi di discriminazione sul luogo del lavoro.
16. Al momento non ci sono rappresentanti sindacali per volontà dei lavoratori e ma ci sono iscritti alle associazioni sindacali scelte dai lavoratori stessi.
17. Non avendo l'esigenza di aderire al sindacato, si organizzeranno delle riunioni spontanee per parlare di eventuali problematiche interne all'azienda.
18. La CPM comunica ai suoi dipendenti che la decisione di questi di aderire ad un'organizzazione è libera e non comporterà per loro conseguenze negative, né ripercussioni da parte dell'azienda.
19. La CPM non interferirà in alcun modo nell'istituzione, nel funzionamento e nell'amministrazione di queste organizzazioni dei lavoratori e della contrattazione collettiva.
20. La CPM può utilizzare qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisce uno o più dei seguenti servizi a mercato:
 - incontro tra domanda e offerta di lavoro, senza che l'agenzia diventi una parte del rapporto di lavoro che ne potrà scaturire;
 - impiego di lavoratori con la finalità di renderli disponibili a una terza parte, che assegna loro delle mansioni e ne supervisiona l'esecuzione.

Requisito SA8000: DISCRIMINAZIONE

1. La CPM non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori e verifica costantemente le condizioni in cui si trovano ad operare i propri dipendenti evitando e prevenendo casi di comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, possibili di essere ritenuti come sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o addirittura volti allo sfruttamento dell'essere umano.
2. L'azienda garantisce pari opportunità a tutti i dipendenti, non riconosce alcun tipo di distinzione, esclusione o preferenza che sia fondata su criteri di giudizio legati a razza, ceto, origine nazionale, religione, disabilità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica e rispetta i principi costituzionali e dello Statuto dei Lavoratori, relativi alla retribuzione, proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto e sufficiente ad assicurare al singolo ed alle famiglie un'esistenza libera e dignitosa, riconoscendo, inoltre, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni a lavoratori e lavoratrici.

3. L'uguaglianza di trattamento viene garantita in tutti gli ambiti della vita lavorativa, sia con riferimento ad aspetti legati al mondo del lavoro come assunzione, formazione, promozione, retribuzione, licenziamento e pensionamento, sia con riferimento ad aspetti di carattere strettamente personale evitando forme di discriminazione non permettendo interferenze nella vita privata e tutelando il diritto del personale di seguire principi o pratiche ritenuti propri in nome di specifiche usanze, credo o costumi direttamente legate alla propria sfera sociale o culturale.
4. I lavoratori sono stati informati circa la possibilità di presentare e fare osservazioni, segnalazioni o reclami e di avanzare i suggerimenti rivolgendosi verbalmente al Responsabile SA8000 e/o alla Direzione stessa i quali provvederanno a gestirli con le appropriate azioni correttive (Rif. Piano di Addestramento e Formazione annuale e verbali di formazione).
5. L'azienda garantisce, inoltre, che qualora i dipendenti decidano di fare ricorso a questa modalità di reclamo non vengano applicate nei loro confronti pratiche discriminatorie di qualunque tipo.
6. La CPM ha previsto la possibilità di fare segnalazioni o reclami scritti anche in forma anonima. Vedi punto n°36 della presente Dichiarazione di Intenti.
7. Oltre ad una disponibilità costante di confronto con i dipendenti, l'azienda offrirà annualmente la possibilità di esprimere, attraverso un questionario, la soddisfazione rispetto a vari aspetti legati alla vita della CPM. Tale questionario è stato di recente revisionato per rendere più immediata la comprensione sia della domanda e la possibilità di inserire la motivazione della stessa.

Requisito SA8000: PRATICHE DISCIPLINARI

8. Dall'inizio delle attività della CPM non sono stati mai attuate pratiche disciplinari ai dipendenti, zero casi.
9. La CPM non utilizza né favorisce punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale a danno dei propri dipendenti né applica, come pratiche disciplinari, eventuali trattenute nella busta paga.
10. In ogni caso, l'azienda garantisce che l'utilizzo di tali provvedimenti avverrà, qualora lo si ritenga opportuno, nel rispetto della legislazione vigente e del CCNL di categoria.
11. I lavoratori possono fare osservazioni, segnalazioni o reclami ed avanzare i suggerimenti in merito ad eventuali pratiche disciplinari ingiuste verbalmente, o in forma scritta e anonima utilizzando la comunicazione attraverso l'inserimento della segnalazione nella CASSETTA "RECLAMI SA8000".

Alla cassetta ha accesso solamente il Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000.

Inoltre possono rivolgere segnalazione in forma scritta all'Organismo di Certificazione ai seguenti riferimenti:

Organismo di Certificazione

**SI Cert S.a.g.l. (sede operativa Italia) SS 18, n° 119-121 Località Ponte Barizzo
84047 Capaccio-Paestum (SA) Italy.**

Att.ne Responsabile Settore Etica

Tel. +39 800983873

Email: dirteccsit@sicert.net

Qualora SI CERT si dimostrasse carente nell'applicazione della procedura, descritta precedentemente, è riconosciuta la possibilità, per i lavoratori e le altre parti interessate, di comunicare i propri reclami in forma scritta direttamente all'ente di accreditamento al seguente indirizzo, che l'azienda provvederà a comunicare al proprio interno.

Ente di Accreditamento

Social Accountability Accreditation Services (SAAS)

220 East 23rd Street, Suite 605, New York, NY 10010

15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036

fax: +212-684-1515

tel: +212-684-1414

mail: saas@saasaccreditation.org

web site: www.saasaccreditation.org

Il Responsabile SA8000 e la Direzione provvederanno a gestirli con le appropriate azioni correttive.

12. L'azienda offre annualmente la possibilità di esprimere, attraverso un questionario, la soddisfazione rispetto a vari aspetti legati alla vita della CPM.

Requisito SA800: ORARIO DI LAVORO

Gli orari di LAVORO della CPM sono di volta in volta definiti nella tabella oraria di lavoro esposta in bacheca aziendale.

Requisito SA8000: RETRIBUZIONE

13. Le retribuzioni sono allineate a quanto prescritto da CCNL.
14. La CPM si impegna a garantire il rispetto dei minimi retributivi riconosciuti per legge, tenendo conto che il salario deve, comunque, soddisfare i bisogni essenziali di ogni individuo e fornire, anche, una parte di reddito aggiuntiva senza necessità per i lavoratori di svolgere lavoro straordinario.
15. L'azienda si preoccupa, inoltre, di garantire che la retribuzione sia adeguata alle mansioni svolte e che i criteri retributivi siano validamente compresi da tutti i dipendenti, garantendo che la busta paga sia comprensibile e chiara in ogni suo specifico punto e che il salario venga elargito secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente ai lavoratori.
16. L'attività eccezionale e straordinaria viene, comunque retribuita in maniera superiore.
17. L'azienda offre annualmente la possibilità di esprimere, attraverso un questionario, la soddisfazione rispetto all'aspetto legato alla retribuzione da parte della CPM.

LA DIREZIONE

Per notifica
RLS

RL SA8000

Dichiarazione di Intenti della CPM GESTIONI TERMICHE srl Rev. 05 del 29.11.2024