

CASA DELL'ANZIANO

MASSIMO LAGOSTINA

SA 8000
SOCIAL ACCOUNTABILITY 8000
RESPONSABILITA' SOCIALE 8000

1) Scopo ed ambito d'azione

La normativa in questione specifica i requisiti di responsabilità sociale che permettono di:

- a) sviluppare, mantenere e rafforzare politiche e procedure per gestire le situazioni che essa può controllare od influenzare;
- b) dimostrare alle parti interessate che le politiche, le procedure e le prassi sono conformi ai requisiti della SA 8000.

I requisiti della presente normativa devono essere applicati universalmente in relazione alla collocazione geografica, al settore industriale ed alle dimensioni dell'azienda.

2) Requisiti di responsabilità sociale

Chi ottiene la SA 8000, come la Residenza Sanitaria Assistenziale "Massimo Lagostina" di Omegna, garantisce di osservare i seguenti criteri:

a) Lavoro infantile

a.1) L'azienda si impegna a non utilizzare o dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, né direttamente né attraverso i suoi fornitori.

b) Lavoro obbligato

b. 1) L'azienda non deve ricorrere a, né sostenere, l'utilizzo del lavoro obbligato e non deve essere richiesto al personale di lasciare "depositi" o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda. Tutto né direttamente né i suoi fornitori.

c) Salute e sicurezza

c. 1) L'azienda deve garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre e deve adottare le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro.

d) Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

d. 1) L'azienda dovrà rispettare il diritto di tutto il personale di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva.

e) Discriminazione

e. 1) L'azienda non deve attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base alla razza, ceto, origine nazionale, religione, sesso, invalidità, appartenenza sindacale, orientamento sessuale, affiliazione politica, età.

f) Procedure disciplinari

f. 1) L'azienda non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

g) Orario di lavoro

g. 1) L'organizzazione deve rispettare le leggi e gli standard industriali applicabili sull'orario di lavoro. La settimana lavorativa deve essere stabilita dalla legge, ma non deve di norma eccedere le 48 ore. Il personale deve ricevere almeno un giorno libero nell'arco di un periodo di sette giorni. Tutto il lavoro straordinario deve essere rimborsato con una percentuale aggiuntiva e non deve in nessuna circostanza superare le 12 ore per dipendente alla settimana.

h) Retribuzione

h. 1) L'azienda deve garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa standard corrisponda sempre agli standard legali od agli standard minimi industriali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.

h. 2) L'azienda deve garantire che le trattenute sul salario non sono dovute a scopi disciplinari e che la composizione dei salari e delle indennità retributive è indicata chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori; essa deve inoltre garantire che salari ed indennità retributive siano erogati in piena conformità alle leggi vigenti e che la remunerazione è elargita in contanti o tramite assegno, secondo la modalità più conveniente per i lavoratori.