

POLITICA

Gruppo Padova Srl si impegna a rispettare i Valori di FSC® (FSC-C116673) così come definiti nel documento "Policy for the Association of Organizations with FSC" (FSC-POL-01-004).

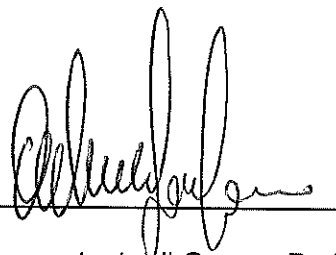
In particolare, Gruppo Padova Srl dichiara di non essere coinvolta, né direttamente né indirettamente, nelle seguenti attività:

- di taglio o commercio illegale di legname o altri prodotti forestali;
- che comportino violazione dei diritti tradizionali e umani durante le operazioni forestali;
- che provochino distruzione di foreste ad alto valore di conservazione;
- di conversione significativa delle foreste in piantagioni o ad uso non forestale;
- di introduzione di organismi geneticamente modificati durante le attività forestali;
- che determinino la violazione di qualsiasi Convenzione dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro), così come definito nella Dichiarazione dell'OIL sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro, 1998.

Inoltre, Gruppo Padova Srl dichiara di:

- non impiegare lavoro minorile
- evitare al proprio interno tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio
- assicurare che non ci sia discriminazione in materia di impiego e di professione al proprio interno
- rispettare la libertà di associazione e il diritto effettivo alla contrattazione collettiva dei propri lavoratori.

Campodarsego, 08/02/2022



Legale Rappresentante di Gruppo Padova Srl

Guida all'Autovalutazione Nazionale – Italia

Versione: Beta 06/08/2021

Premessa

Questo documento può essere utilizzato dalle organizzazioni italiane in aggiunta a quanto specificato nell'Allegato D dello Standard FSC-STD-40-004 V.3-1

Versione Beta

Al fine di testare la sua efficacia e utilità, il presente documento è pubblicato nella versione Beta. Questa versione ha quindi uno scopo pilota e potrebbe subire delle modifiche durante il corso del 2021. Vi invitiamo a farci pervenire la vostra opinione e a rilasciarci i vostri suggerimenti tramite il **form online** che trovate a questo [link](#)

Lo scopo dell'autovalutazione è permettere alle organizzazioni certificate di descrivere in che modo applicano i requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC alle attività aziendali.

L'ente di certificazione usa l'autovalutazione come punto di partenza per condurre l'audit ed effettuare in loco la verifica della conformità allo standard.

FSC ha progettato questo processo come mezzo efficiente e efficace, con il fine di verificare la conformità con i requisiti dello Standard, e allo stesso tempo assicurare che vengano rispettate le leggi applicabili. Il processo trae beneficio della conoscenza dell'organizzazione delle sue attività e delle leggi applicabili.

Le organizzazioni certificate e le organizzazioni che desiderano certificarsi possono (ma non sono obbligate) utilizzare questo modello per descrivere la conformità ai requisiti FSC di riferimento. Questo modello serve per un più facile e veloce completamento dell'autovalutazione fornendo una sintesi del quadro legislativo italiano che accompagna i 4 requisiti sui diritti fondamentali del lavoro FSC. Seppure la legislazione nazionale italiana supporti i requisiti sui diritti fondamentali del lavoro FSC, elencare queste leggi non è sufficiente. Le organizzazioni devono fornire esempi pratici di come garantiscono la conformità a tali requisiti e presentare al proprio ente di certificazione un'autovalutazione completa e firmata prima della visita ispettiva.

Questo modello è stato preparato da FSC Italia. Per ulteriori chiarimenti, potete contattare FSC Italia a a.ortolano@it.fsc.org.

L'organizzazione deve specificare che quanto riportato nell'autovalutazione sia vero e corretto, al meglio delle conoscenze disponibili. L'organizzazione che rilascia consapevolmente false dichiarazioni sulla sua autovalutazione può subire la sospensione o il termine del certificato.

L'organizzazione deve rispondere alle domande dell'autovalutazione nel modo più completo e veritiero possibile e identificare i documenti pertinenti e altri materiali che l'auditor può esaminare per verificare quanto specificato nell'affermazione di riferimento dell'autovalutazione.

NOTA: Per i certificati CoC multisito o di gruppo, l'ufficio centrale è responsabile del completamento dell'autovalutazione per tutti i siti partecipanti inseriti nel campo d'applicazione del certificato.

Indispensabile per i requisiti sui diritti fondamentali del lavoro FSC è la loro interazione con la legge nazionale applicabile. Le organizzazioni sono sempre tenute a rispettare la legge nazionale applicabile. Tuttavia, in alcuni casi, la legge nazionale potrebbe permettere azioni che invece sono

proibite o contrastanti con i requisiti di questo Standard. In queste situazioni, ci si aspetta che l'organizzazione tenga in debito conto i diritti e gli obblighi stabiliti dalla legge nazionale, mentre allo stesso tempo deve soddisfare gli obiettivi dei requisiti FSC.

Esempi di domande utili per completare l'autovalutazione:

FSC ha fornito le seguenti domande che possono essere utili all'organizzazione per completare l'autovalutazione. Le domande sono suddivise in quattro categorie corrispondenti ai requisiti sui diritti fondamentali del lavoro FSC. Il livello di dettaglio richiesto dipenderà dall'ubicazione del sito operativo dell'organizzazione, con particolare riferimento alla valutazione del rischio dell'organizzazione e all'ambiente di lavoro. Questo elenco di domande non è esaustivo.

Categoria	Domanda
Lavoro minorile	<ul style="list-style-type: none"> • Qual è l'età minima legale o regolamentata nel luogo in cui svolgete le vostre attività/operazioni? • Quali misure avete adottato per garantire che il lavoro minorile non sia utilizzato nelle vostre attività/operazioni? • Registrate l'età (data di nascita) dei vostri lavoratori? Come verificate che l'età dichiarata sia corretta? Controllate i documenti d'identità? • Se ci sono restrizioni legali o regolamentari che, secondo voi limitano la vostra capacità di rispettare questo requisito, descrivete come mitigate tali limitazioni. • Se impiegate lavoratori di età inferiore ai 18 anni, descrivete quali misure avete adottato per garantire che non svolgano lavori pericolosi o pesanti. Se ci sono requisiti specifici riguardo la formazione e l'istruzione, indicare i documenti di riferimento. • L'impiego di minori di età compresa tra i 13 e i 15 anni è legalmente consentito? Impiegate minori di questa età? Se la risposta è sì per entrambi i casi, specificare le misure che avete adottato per garantire che svolgano solo lavori leggeri e non dannosi per la loro salute o il loro sviluppo e che gli permettano di lavorare solo al di fuori dell'orario scolastico.
Lavoro forzato	<ul style="list-style-type: none"> • Descrivete le vostre pratiche di assunzione e negoziazione per dimostrare il rispetto a questo principio. • Concedete prestiti o anticipi di salario che obblighino il lavoratore a prolungare il suo lavoro oltre gli accordi legali o contrattuali? Se sì, potete descrivere come in questi casi mitigate il rischio di incorrere in lavoro forzato? • Come vi assicurate che i lavoratori non paghino delle tasse non dovute per il lavoro svolto, o che non vengano effettuati pagamenti o depositi per iniziare l'attività lavorativa? • Come vi assicurate che i lavoratori non subiscano alcuna forma di restrizione della mobilità/libertà di movimento? • Come vi assicurate che i lavoratori abbiano accesso ai loro passaporti e documenti d'identità? Offrite un posto sicuro per conservare i documenti? • Come vi assicurate che non ci siano minacce di denunce alle autorità nei confronti dei lavoratori?

<p>Discriminazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Come vi assicurate che i salari e le altre condizioni di lavoro non siano discriminatorie? • C'è uguaglianza di trattamento per sesso/età? • Avete una forza lavoro etnicamente diversificata? • Avete implementato delle politiche riguardo la non discriminazione? • Vi assicurate che tutti i dipendenti abbiano pari opportunità di promozione? • Come vi assicurate che i candidati abbiano pari opportunità di impiego? • Se ci sono restrizioni legali o normative che, secondo voi limitano la vostra capacità di rispettare questi requisiti, descrivete come mitigate queste restrizioni.
<p>Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> • I lavoratori sono organizzati in un sindacato? Facendo riferimento alla tua conoscenza, descrivi perché credi che i lavoratori abbiano o non abbiano scelto di essere rappresentati da un sindacato. • Se i lavoratori sono rappresentati da un sindacato, il sindacato è autonomo e indipendente? • Quali forme di rappresentanza dei lavoratori diverse dai sindacati esistono nel sito aziendale? • Esistono accordi di contrattazione collettiva che coprono i ruoli svolti dai lavoratori e, in caso affermativo, come garantite il rispetto di tali accordi?

Analisi della legislazione nazionale italiana

Questo documento vuole essere una guida per la redazione dell'autovalutazione per il territorio italiano. In particolare, la legislazione nazionale è stata analizzata con riferimento ai Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC. È evidente che l'Italia ha ratificato le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, di conseguenza non ci sono questioni conflittuali tra la legge italiana e i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC. E' importante notare che sebbene gli aspetti dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC siano coperti dalla legislazione nazionale, tali requisiti non sono automaticamente soddisfatti. Invitiamo quindi le organizzazioni e gli Enti di Certificazione a considerare le prove utilizzate sulla base identificato da questo documento.

FSC Italia ha cercato di riassumere qui di seguito le principali leggi italiane che fanno riferimento ai criteri FSC. L'illustrazione normativa è da intendersi come un sunto e non come una elencazione completa e dettagliata, per quest'ultimo aspetto si si rimanda sempre ai documenti legislativi italiani.

Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC –	Legislazione nazionale italiana	Criticità e rischi
---	---------------------------------	--------------------

Lavoro Minorile		
<p>7.2 L'organizzazione non deve impiegare lavoro minorile.</p> <p>7.2.1 L'organizzazione non deve impiegare lavoratori al di sotto dei 15 anni di età, o al di sotto dell'età minima stabilita dalle leggi o dai regolamenti nazionali o locali, qualora la soglia minima d'età risulti più alta, ad eccezione di quanto specificato al requisito 7.2.2.</p> <p>7.2.2 Nei paesi in cui la legge o i regolamenti nazionali permettono l'impiego di minori tra i 13 e i 15 anni in lavori leggeri, tale impiego non dovrebbe pregiudicare la loro frequenza scolastica né dovrebbe essere dannoso per la loro salute o il loro sviluppo. In particolare, dove i minori sono soggetti all'istruzione obbligatoria, devono lavorare solo al di fuori dell'orario scolastico durante il normale orario di lavoro diurno.</p> <p>7.2.3 Nessuna persona di età inferiore ai 18 anni è impiegata in lavori pericolosi o pesanti, ad eccezione dei casi a scopo formativo nell'ambito delle leggi e dei regolamenti nazionali approvati.</p> <p>7.2.4 L'organizzazione deve proibire le forme peggiori di lavoro minorile.</p>	<p>- Convenzione 138 sull'età minima, 1973; ratificata il 28/07/1981 con L. 10/04/1981, n. 157 (Suppl. G.U. 29/04/1981, n. 116);</p> <p>L'art. 37 della Costituzione prevede che sia la legge a stabilire il limite minimo di età per il lavoro salariato e tale limite è stato disciplinato dall'art. 3 della L. n. 977/1967, modificato dall'art. 5 del D.Lgs n. 345/1999 e DLgs 262/2000: "l'età minima di ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non inferiore ai 15 anni compiuti". Vige quindi il principio in virtù del quale l'età minima di ammissione al lavoro non può essere inferiore all'età in cui cessa l'obbligo scolastico (10 anni di obbligo scolastico) Si deduce che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Età minima lavorativa è attualmente a 16 anni (con il duplice requisito di essere libero dagli obblighi scolastici) - Ai minori sotto i 16 anni di età è consentito solo svolgere alcune piccole attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo, pubblicitario e nel mondo dello spettacolo, previa autorizzazione dell'Ispettorato Territoriale del lavoro. - I minori devono essere assunti con uno specifico rapporto contrattuale (apprendistato) - È proibito assegnare ai minori i turni di lavoro notturni (Art. 15 l. 977/67). - Per i (bambini), liberi dagli obblighi scolastici, l'orario di lavoro non può eccedere le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali. - Per gli adolescenti, l'orario di lavoro non può eccedere le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali. (Art. 18 l. 977/67) 	<p>La legislazione italiana non presenta alcun conflitto con i requisiti FSC. Nello specifico l'età minima di lavoro è fissata a 16 anni e in ogni caso non prima di aver assolto gli obblighi scolastici (la legge italiana è quindi più stringente dei requisiti FSC). Quando c'è un minore, l'organizzazione certificata deve rispettare la legislazione di riferimento in termini di requisiti per l'impiego di un minore.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Idoneità tramite visita medica preassunzione e visita medica periodica ad intervalli non superiori ad un anno (Art. 8 l. 977/67) - Alcune tipologie di lavori, considerati "pesanti", sono proibiti ai minori di 18 anni (elencato nell'allegato 1 LEGGE 17 ottobre 1967, n. 977) <p>Link utili:</p> <ul style="list-style-type: none"> - https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1967-10-17:977 - https://legale.savethechildren.it/doman-de-e-risposte/da-che-eta-si-puo-lavorare/ 	
Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC – Lavoro Forzato	Legislazione nazionale italiana	Criticità e rischi
<p>7.3 L'organizzazione deve abolire tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.</p> <p>7.3.1 I rapporti di lavoro sono volontari e basati sul consenso reciproco, senza la minaccia di una punizione.</p> <p>7.3.2 Non ci sono evidenze indicative di lavoro forzato o obbligatorio, incluse, ma non limitate, alle seguenti pratiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - violenza fisica e sessuale; - lavoro vincolato; - trattenuta del salario/incluso il pagamento di tasse per l'impiego e/o il pagamento di un deposito per iniziare il lavoro; - restrizione alla mobilità/movimento; 	<ul style="list-style-type: none"> - Convenzione 29 sul lavoro forzato, 1930; ratificata il 18/06/1934 con L. 29/01/1934, n. 274 (Suppl. G.U. 03/03/1934, n. 53); - Secondo la Costituzione italiana, ogni cittadino ha il dovere di svolgere un'attività o una funzione che contribuisca al progresso della società, secondo le proprie possibilità e scelte (articolo 4). - Secondo l'articolo 600 del codice penale, la riduzione in schiavitù è un crimine. Il lavoro forzato è un crimine punito con il carcere da otto a venti anni. Maggiori pene sono previste se ad essere coinvolti nel lavoro forzato sono minori. - Il Decreto Legislativo no. 66 dell'8 aprile 2003 stabilisce gli aspetti organizzativi dell'orario di lavoro. Ecco alcuni punti (non esaustivi) definiti dalla norma: <ul style="list-style-type: none"> o L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali (salvo diversamente stabilito dai contratti collettivi). La durata media dell'orario di lavoro non può, in ogni caso, superare le 48 ore 	<p>La legislazione italiana non presenta alcun conflitto con i requisiti FSC. Tuttavia, ci sono aspetti che non sempre vengono rispettati:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Straordinari non pagati e oltre il numero massimo di ore stabilito dalla legge o Restituzione di una parte del salario in contanti al datore di lavoro o Mancato versamento dei contributi per la pensione o Lavoratore assunto senza un regolare contratto o Se ci sono lavoratori assunti da un'Agenzia per il Lavoro, deve essere un'agenzia autorizzata: https://www.anpal.gov.it/agenzie-per-il-lavoro o ferie e permessi (compresi

<ul style="list-style-type: none"> - trattenuta del passaporto e dei documenti d'identità; - minacce di denuncia alle autorità. 	<p>per periodo di sette giorni, compreso lo straordinario (che non può superare le 250 ore all'anno e deve essere pagato con un premio - Codice Civile, art. 210</p> <ul style="list-style-type: none"> o Se l'orario di lavoro giornaliero supera il limite delle sei ore, il lavoratore deve beneficiare di una pausa (definita dai contratti collettivi) 	<p>i permessi retribuiti e non retribuiti) non concessi</p>
<p>Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC – Discriminazione in materia di impiego e di professione.</p>	<p>Legislazione nazionale italiana</p>	<p>Criticità e rischi</p>
<p>7.4 L'organizzazione deve assicurare che non ci sia discriminazione in materia di impiego e di professione.</p> <p>7.4.1 Le pratiche di impiego e di professione non sono discriminatorie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convenzione 111 sulla discriminazione, 1958; ratificata il 12/08/1963 con L. 06/02/1963, n. 405 (G.U. 06/04/1963, n. 93) • Lo Statuto dei lavoratori (L. 20/05/1970 n.300) invalida qualsiasi accordo o azione del datore di lavoro che costituisca una discriminazione per motivi di sesso, razza, lingua, religione, opinione politica (Sez. 15). • DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198: <ul style="list-style-type: none"> - Libro I, Titolo I (Requisiti generali), Articolo 1, Comma 1: "Il presente decreto mira a definire misure per evitare tutte le discriminazioni basate sul sesso, che ha come risultato o obiettivo quello di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà 'politiche fondamentali, economiche, sociali, culturali, civili o qualsiasi altra questione correlata'". - La discriminazione si incontra diverse volte e può essere definita come diretta 	<p>La legislazione italiana non presenta alcun conflitto con i requisiti FSC. Tuttavia, ci possono essere aspetti di discriminazione legati al genere, alla razza e all'età:</p> <ul style="list-style-type: none"> - differenze salariali a parità di ruolo ed esperienza¹ - opportunità di carriera - difficoltà di assunzione - contratti di lavoro che non fanno riferimento

¹ Le differenze di retribuzione tra i lavoratori non sono considerate discriminatorie quando sono causate da requisiti intrinseci o delle specificità del lavoro, ad esempio a causa della durata del lavoro, dell'esperienza, delle competenze tecniche e dal rendimento.

	<p>o indiretta (Libro III, Titolo I, Sezione I, Art. 25). Quella diretta è direttamente collegata ad un atto o un comportamento che produce un effetto dannoso discriminando i lavoratori (donne o uomini) a causa del loro sesso e, in ogni caso, qualsiasi trattamento meno favorevole applicato ad altri lavoratori in una situazione simile. La discriminazione indiretta è quando una disposizione, un criterio, una pratica, un atto, un comportamento specifico può mettere i lavoratori di un determinato sesso in una particolare posizione di svantaggio rispetto ai lavoratori di altro sesso</p> <p>- Secondo il Decreto Legislativo n. 198/2006 Libro III, Titolo I, Sezione III, Art. 36, Comma 1 chiunque voglia agire contro le discriminazioni (incluso l'accesso al lavoro, alla formazione, alle normali condizioni di lavoro, ecc.) dovrebbe considerare di utilizzare le procedure previste dal Contratto Collettivo di Lavoro o può promuovere il tentativo di conciliazione come stabilito dall'articolo 410 del Codice di Procedura Civile o dall'art.66 del Decreto Legislativo n. 165 del 30/03/2001.</p>	
<p>Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC – Libertà di associazione e di contrattazione collettiva</p>	<p>Legislazione nazionale italiana</p>	<p>Criticità e rischi</p>
<p>7.5 L'organizzazione deve rispettare la libertà di associazione e il diritto effettivo alla contrattazione collettiva.</p> <p>7.5.1 I lavoratori sono in grado di unirsi a loro scelta a organizzazioni di lavoratori</p>	<p>Convenzione 98 sul diritto di organizzazione e sulla contrattazione collettiva, 1949; ratificata il 13/05/1958 con LL. 23/03/1958, n. 367 (G.U. 22 04/1958, n. 97).</p> <p>• La Costituzione italiana (art.39) e lo</p>	<p>La legislazione italiana non presenta alcun conflitto con i requisiti FSC.</p> <p>- Ogni settore ha contratti collettivi specifici che possono essere utilizzati per definire i contratti di</p>

<p>oppure di fondarne di nuove.</p> <p>7.5.2 L'organizzazione rispetta la piena libertà delle organizzazioni di lavoratori di redigere le loro costituzioni e regole.</p> <p>7.5.3 L'organizzazione rispetta i diritti dei lavoratori di impegnarsi in attività legali relative alla formazione, adesione o sostegno di un'organizzazione di lavoratori, o di astenersi dal fare lo stesso, e non discriminerà o punirà i lavoratori per aver esercitato questi diritti.</p> <p>7.5.4 L'organizzazione negozia con le organizzazioni dei lavoratori legalmente stabilite e/o con i loro rappresentanti, in buona fede e con il massimo impegno per raggiungere un accordo di contrattazione collettiva.</p> <p>7.5.5 La dove esistono, i contratti collettivi di lavoro sono applicati.</p>	<p>Statuto dei lavoratori (L. 20/05/1970 n.300, articoli 19-21) riconoscono la libertà di associazione e la libertà di attività sindacale sul luogo di lavoro. Ulteriori accordi che regolano l'attività sindacale possono essere stabiliti dai Contratti Collettivi di Lavoro.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Secondo la legge italiana non esiste un "Salario minimo" stabilito. I lavoratori sono coperti da un accordo sul salario minimo stabilito dalla contrattazione collettiva (art. 39 della Costituzione italiana). Su richiesta, i giudici possono anche fissare un salario minimo, anche se sarebbe vincolante solo per le parti di un contratto individuale di lavoro. Il salario italiano è quindi basato su un accordo di salario minimo, più i salari supplementari definiti a livello regionale e il bonus per l'anzianità di servizio. 	<p>lavoro con i dipendenti (Contratto Collettivo Nazionali di Lavoro - CCNL)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Azioni discriminatorie per i lavoratori iscritti ai sindacati. - Assemblee e diritti sindacali non concessi - - contratti di lavoro che non fanno riferimento ai CCNL esistenti²
---	--	--

² La legge non obbliga le aziende a utilizzare il contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento, a meno che l'azienda non faccia parte di un soggetto firmatario. I requisiti FSC richiedono invece di applicarli (clausola 7.5.5)

Modello per l'Autovalutazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC

Versione: Beta 06/08/2021

Attestazione: Io DE CHECCHI GIANFRANCO, con la presente dichiaro che le seguenti dichiarazioni sono vere e corrette al meglio delle mie conoscenze, e riconosco che fare una dichiarazione consapevolmente falsa può comportare la sospensione o il termine del certificato o il suo mancato rilascio

L'uso di questo modello non garantisce la conformità con i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC. È comunque responsabilità dell'organizzazione conformarsi ai requisiti FSC.

Firma

Data

Informazioni sull'organizzazione

- Numero complessivo di lavoratori presenti in azienda: 86
- Numero di lavoratori esterni che lavorano in azienda (Es. cooperative, agenzie del lavoro, ecc.): 19
- Contratto Collettivo Nazionale (CCNL) applicato: Grafico
- Orario di lavoro aziendale: 6,00 -13,50 13.50-21,40 a turni
- Orario di lavoro aziendale: 7.00-15.00 continuato
- Orario di lavoro impiegati: 8,00-12.00 13.30-17.30

Qualifiche	Uomini	Donne	Nazionalità italiana	Nazionalità straniera
Operai	40	31	56	15
Impiegati	9	6	14	1
Quadri	0	0	0	0
Dirigenti	0	0	0	0
Totale	49	37	70	16

Età dei lavoratori	Numero lavoratori
Minori di 16 anni	0
16-18 anni	0
18-25 anni	1
25-29 anni	3
29-50 anni	58
Sopra i 50 anni	24

Modello per l'Autovalutazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC

Versione: Beta 06/08/2021

Lavoro minorile (requisito)	Domande	Esempi di risposta	Descrizione
7.2 L'organizzazione non deve impiegare lavoro minorile.	a) La vostra organizzazione è conforme alla clausola 7.2?	Sì	L'organizzazione non impiega lavoratori di età inferiore ai 18 anni. La data di nascita viene verificata all'atto dell'assunzione.
7.2.1 L'organizzazione non deve impiegare lavoratori al di sotto dei 15 anni di età, o al di sotto dell'età minima stabilita dalle leggi o dai regolamenti nazionali o locali, qualora la soglia minima d'età risulti più alta, ad eccezione di quanto specificato al requisito 7.2.2.	b) Avete una dichiarazione politica resa pubblica che faccia riferimento alla clausola 7.2	Sì	Eventuali lavoratori di età tra i 16 e i 18 anni potrebbero essere periodicamente presenti in qualità di stagisti Disponibile documento di politica aziendale del 08/02/2022 reso disponibile tramite pubblicazione nel sito Internet aziendale
7.2.2 Nei paesi in cui la legge o i regolamenti nazionali permettono l'impiego di minori tra i 13 e i 15 anni in lavori leggeri, tale impiego non dovrebbe pregiudicare la loro frequenza scolastica né dovrebbe essere dannoso per la loro salute o il loro sviluppo. In particolare, dove i minori sono soggetti all'istruzione obbligatoria, devono	c) Avete dei lavoratori di età inferiore ai 18 anni?	No	L'organizzazione non impiega lavoratori di età inferiore ai 18 anni. Alcuni lavoratori con età inferiore potrebbero essere presenti in quanto inquadrati in stage scolastici.
	d) Avete adottato delle misure per verificare l'età dei vostri lavoratori e per assicurarvi di non impiegare lavoro minorile?	Sì	La data di nascita viene verificata all'atto dell'assunzione e registrata nel fascicolo personale del dipendente mantenuto dal Consulente del Lavoro dr. Bortolotto Matteo iscritto all'albo dei Consulenti del Lavoro della provincia di Padova Studio Beta Service Procedura definita anche nel Cap. 7 "Requisiti fondamentali del lavoro FSC" del Manuale FSC rev. 9

Modello per l'Autovalutazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC

Versione: Beta 06/08/2021

Lavoro minorile (requisito)	Domande	Esempi di risposta	Descrizione
<p>lavorare solo al di fuori dell'orario scolastico durante il normale orario di lavoro diurno.</p> <p>7.2.3 Nessuna persona di età inferiore ai 18 anni è impiegata in lavori pericolosi o pesanti, ad eccezione dei casi a scopo formativo nell'ambito delle leggi e dei regolamenti nazionali approvati.</p> <p>7.2.4 L'organizzazione deve proibire le forme peggiori</p>	<p>e) Identificare tutti i documenti o altre tipologie di registrazioni (compresa la loro ubicazione) a cui ci si riferisce per verificare la conformità con la clausola 7.2.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Politica occupazionale e procedure di assunzione (compresa procedura di verifica dell'età); • Registri dei dipendenti, compresi i lavoratori stagionali e migranti (registro dell'età e documenti d'identità); • Contratti o accordi di lavoro, anche con agenzie di collocamento o Agenzie per il Lavoro; • Contratti di lavoro per l'assunzione di minori (se ci sono minori). 	<p>Elenco dipendenti con date di nascita disponibile presso Studio Paghe Beta Service srl</p>

Modello per l'Autovalutazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC

Versione: Beta 06/08/2021

Lavoro minorile (requisito)	Domande	Esempi di risposta	Descrizione
di lavoro minorile.	f) Identificate qualsiasi obbligo giuridico che ritenete possa influire sulla vostra capacità di rispettare la clausola 7.2. Si prega di descrivere tali obblighi e di indicare in che modo incidono sulla vostra capacità di rispettare la clausola 7.2.	NA	Non si sono identificati obblighi giuridici che possano influire sulla capacità di rispettare la clausola 7.2. Si veda sezione "Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC – Lavoro Minorile" sopra che riporta i riferimenti normativi applicabili

Modello per l'Autovalutazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC

Versione: Beta 06/08/2021

Lavoro forzato (requisito)	Domande	Esempi di risposta	Descrizione
7.3 L'organizzazione deve abolire tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;	a) La vostra organizzazione è conforme alla clausola 7.3?	Sì	Non sono presenti in azienda forme di lavoro forzato né obbligatorio
7.3.1 I rapporti di lavoro sono volontari e basati sul consenso reciproco, senza la minaccia di una punizione.	b) Avete una dichiarazione politica resa pubblica che faccia riferimento alla clausola 7.3	Sì	Disponibile documento di politica aziendale del 08/02/2022 reso disponibile tramite pubblicazione nel sito Internet aziendale
7.3.2 Non ci sono evidenze indicative di lavoro forzato o obbligatorio, incluse, ma non limitate, alle seguenti pratiche: -violenza fisica e sessuale; - lavoro vincolato; -restrizione alla mobilità/movimento; -trattenuta del passaporto e dei documenti d'identità; -minacce di denuncia alle autorità.	c) Sono le vostre pratiche di assunzione basate sul consenso reciproco?	Sì	Tutti i rapporti di lavoro sono basati sul consenso reciproco e formalizzati tramite appositi contratti sottoscritti da tutti gli interessati. I contratti sono predisposti e controllati dal Consulente del Lavoro al fine di garantirne la correttezza.
	d) Avete adottato delle misure per assicurarvi che i lavoratori non subiscano nessuna delle pratiche elencate nella clausola 7.3.2?	Sì	Procedura definita anche nel Cap. 7 "Requisiti fondamentali del lavoro FSC" del Manuale FSC rev. 9. Il Consulente del Lavoro vigila sulla correttezza dei contratti stipulati e sul rispetto delle normative relative

Modello per l'Autovalutazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC

Versione: Beta 06/08/2021

<p>e) I lavoratori hanno la possibilità di terminare l'attività lavorativa come da orario pattuito e comunque nei limiti stabiliti dalla legge?</p>	<p>Si</p>	<p>Vengono applicati gli orari di lavoro previsti dal contratto del lavoratore e verificati tramite timbratura del cartellino in entrata e in uscita. Eventuali straordinari sono gestiti secondo i requisiti di legge.</p>
<p>f) Identificare tutti i documenti o altre tipologie di registrazioni (compresa la loro ubicazione) a cui ci si riferisce per verificare la conformità con la clausola 7.3.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Politiche riguardo il divieto di utilizzo di lavoro forzato; • Lettere di offerta di lavoro/contratti lavoro individuali/contratti di lavoro collettivi (CCNL); • Registri degli stipendi/pagamenti; • Rapporti dell'ispettorato nazionale del lavoro; • Deduzioni legali/statutarie (tasse, pensione e benefici); • Standard salariali nazionali/di settore (minimi CCNL); • Procedure e registri di controversie e reclami; • Registri dell'Agenzia per il Lavoro autorizzata (contratto, codice etico, ecc...). 	<p>Disponibile documento di politica aziendale del 08/02/2022 reso disponibile tramite pubblicazione nel sito Internet aziendale</p> <p>Presso Studio Beta Service srl</p>
<p>g) Identificate qualsiasi obbligo giuridico che ritenete possa influire sulla vostra capacità di rispettare la clausola 7.3. Si prega di descrivere tali obblighi e di indicare in che modo incidono sulla vostra capacità di rispettare la clausola 7.3.</p>	<p>NA</p>	<p>Non si sono identificati obblighi giuridici che possano influire sulla capacità di rispettare la clausola 7.3.</p> <p>Si veda sezione "Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC – Lavoro Forzato" sopra che riporta i riferimenti normativi applicabili</p>

Modello per l'Autovalutazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC

Versione: Beta 06/08/2021

Discriminazione materia di impiego e di professione (requisito)	Domande	Esempi di risposta	Descrizione
7.4 L'organizzazione deve assicurare che non ci sia discriminazione in materia di impiego e di professione.	a) La vostra organizzazione è conforme alla clausola 7.4?	Sì	In azienda non viene effettuata discriminazione in materia di impiego e di professione
7.4.1 Le pratiche di impiego e di professione non sono discriminatorie.	b) Avete una dichiarazione politica resa pubblica che faccia riferimento alla clausola 7.4?	Sì	Disponibile documento di politica aziendale del 08/02/2022 reso disponibile tramite pubblicazione nel sito Internet aziendale
	c) Avete adottato delle misure per assicurarvi che le pratiche di assunzione non siano discriminatorie?	Sì	Procedura definita anche nel Cap. 7 "Requisiti fondamentali del lavoro FSC" del Manuale FSC rev. 9. Il Consulente del Lavoro vigila sulla regolarità dei contratti stipulati.
	d) Avete adottato delle misure per assicurarvi che le condizioni di lavoro non siano discriminatorie?	Sì	Procedura definita anche nel Cap. 7 "Requisiti fondamentali del lavoro FSC" del Manuale FSC rev. 9. Il personale può liberamente segnalare eventuali problematiche alla direzione, al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza interno o territoriale, ecc.

Modello per l'Autovalutazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC

Versione: Beta 06/08/2021

<p>e) Identificare tutti i documenti o altre tipologie di registrazioni (compresa la loro ubicazione) a cui ci si riferisce per verificare la conformità con la clausola 7.4.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Politica sulle pari opportunità; * Lettere di offerta di lavoro/contratti lavoro individuali/contratti di lavoro collettivi (CCNL); * Registri degli stipendi e delle retribuzioni; * Rapporto Ispettorato Nazionale del Lavoro; * Annunci di lavoro; * Registri delle domande di lavoro; * Procedure e registri riguardo a reclami e lamentele; * Metodi di valutazione del lavoro e schede di valutazione del rendimento; * Programmi di azione positiva; o di discriminazione positiva; * Rapporto demografico/genere/cittadina nza dell'occupazione sulle diverse tipologie di lavoro; * Rapporti sulla discriminazione; * Politica di responsabilità sociale. 	<p>Disponibile del 08/02/2022 documento di politica aziendale del 08/02/2022 reso disponibile tramite pubblicazione nel sito Internet aziendale</p> <p>Presso Studio Beta Service srl</p>
<p>f) Identificare qualsiasi obbligo legale che ritenete possa influire sulla vostra capacità di rispettare la clausola 7.4. Si prega di descrivere tali obblighi e di indicare in che modo incidono sulla vostra capacità di rispettare</p>	<p>NA</p>	<p>Non si sono identificati obblighi giuridici che possano influire sulla capacità di rispettare la clausola 7.4.</p> <p>Si veda sezione "Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC - Discriminazione in materia di impiego e di professione" sopra che riporta</p>

Modello per l'Autovalutazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC

Versione: Beta 06/08/2021

la clausola 7.4.			riferimenti normativi applicabili
------------------	--	--	-----------------------------------

Modello per l'Autovalutazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC

Versione: Beta 06/08/2021

Libertà di associazione e il diritto effettivo alla contrattazione collettiva (requisito)	Domande	Esempi di risposta	Descrizione
7.5 L'organizzazione deve rispettare la libertà di associazione e il diritto effettivo alla contrattazione collettiva.	a) La vostra organizzazione è conforme alla clausola 7.5?	Sì	In azienda si rispettano la libertà di associazione e il diritto effettivo alla contrattazione collettiva
7.5.1 I lavoratori sono in grado di unirsi a loro scelta a organizzazioni di lavoratori oppure di fondarne di nuove.	b) Avete una dichiarazione politica resa pubblica che faccia riferimento alla clausola 7.5?	Sì	Disponibile documento di politica aziendale del 08/02/2022 reso disponibile tramite pubblicazione nel sito Internet aziendale
7.5.2 L'organizzazione rispetta la piena libertà delle organizzazioni di lavoratori di redigere le loro costituzioni e regole.	c) I lavoratori hanno la piena libertà di partecipare ad assemblee e ad esercitare i propri diritti sindacali?	Sì	Procedura definita anche nel Cap. 7 "Requisiti fondamentali del lavoro FSC" del Manuale FSC rev. 9. Il personale è libero di aderire a proprio piacimento ai sindacati e di esercitare i propri diritti sindacali
7.5.3 L'organizzazione rispetta i diritti dei lavoratori di impegnarsi in attività legali relative alla formazione, adesione o sostegno di un'organizzazione di lavoratori, o di astenersi	d) Sono presenti dei lavoratori iscritti al sindacato? Se sì, quale sindacato?	Sì	Alla data del 08/02/2022 SLC CGIL PADOVA F.I.S.TEL CISL PADOVA
	e) Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) viene sempre applicato ai contratti individuali?	Sì	Applicato CCNL INDUSTRIA GRAFICA

Modello per l'Autovalutazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC

Versione: Beta 06/08/2021

Libertà di associazione e il diritto effettivo alla contrattazione collettiva (requisito)	Domande	Esempi di risposta	Descrizione
<p>dal fare lo stesso, e non discriminerà o punirà i lavoratori per aver esercitato questi diritti.</p> <p>7.5.4 L'organizzazione negozia con le organizzazioni dei lavoratori legalmente stabilite e/o con i loro rappresentanti, in buona fede e con il massimo impegno per raggiungere un accordo di contrattazione collettiva.</p> <p>7.5.5 La dove esistono, i contratti collettivi di lavoro sono applicati.</p>	<p>f) Identificare tutti i documenti o altre tipologie di registrazioni (compresa la loro ubicazione) a cui ci si riferisce per verificare la conformità con la clausola 7.5.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Registro dei reclami; • Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro di riferimento (CCNL); • Verbali o documenti delle riunioni relative allo sviluppo del contratto collettivo del lavoro o delle riunioni tra sindacato e l'organizzazione; • Rapporti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (gestione controversie, monitoraggio, ecc...); • Prove documentate e registrazioni delle elezioni delle rappresentanze sindacali (RSA o RSU); • Resoconto delle riunioni sindacali concesse 	<p>In azienda presso Ufficio del personale</p>
<p>g) Identificare qualsiasi obbligo legale che ritenete possa influire sulla vostra capacità di rispettare la clausola 7.5. Si prega di descrivere tali obblighi e di indicare in che modo incidono sulla vostra capacità di rispettare la clausola 7.5.</p>	<p>NA</p>	<p>NA</p>	<p>Non si sono identificati obblighi giuridici che possano influire sulla capacità di rispettare la clausola 7.5. Si veda sezione "Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC – Libertà di associazione e di contrattazione collettiva" sopra che riporta i riferimenti normativi applicabili</p>

Modello per l'Autovalutazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC

Versione: Beta 06/08/2021