

FREELAND_{s.r.l.}

Calzature

ESTRATTO PROCEDURA OPERATIVA PRO-160 GESTIONE RECLAMI

I lavoratori ed anche le parti interessate esterne (es. fornitori, clienti, enti, etc.) possono segnalare a Freeland

- commenti e raccomandazioni
- segnalazioni
- anomalie
- reclami

per quanto riguarda il luogo di lavoro conformità e non conformità allo standard SA8000, alla norma ISO 45001 o al modello di Gestione 231.

Tutte le segnalazioni raccolte saranno gestite dal Gruppo di lavoro SA8000.

Il Gruppo di Lavoro SA8000 deve, necessariamente ed in tempi rapidi, proporre un trattamento e/o un'azione correttiva per risolvere l'anomalia oggetto della segnalazione.

Il Gruppo di Lavoro SA8000 è responsabile di informare correttamente i lavoratori e le parti interessate coinvolte sulla gestione delle segnalazioni e monitorare lo stato della risoluzione.

Come si invia una segnalazione

Vi sono vari modi utilizzabili e tra questi anche alcuni che garantiscono anonimato

1. Segnalazione diretta

Alla Direzione o al Responsabile del sistema di Gestione integrato.

E' inoltre disponibile sul sito internet un apposito spazio riservato a segnalazioni e suggerimenti in maniera diretta e anonima.

2. Segnalazione tramite "CASSETTA SEGNALAZIONI"

All'interno di tutti gli spogliatoi aziendali sono presenti "cassette" in cui è possibile inserire, in qualsiasi momento, una segnalazione scritta (riservato ai dipendenti)

3. Segnalazione al Rappresentante dei Lavoratori

Potranno essere fatte segnalazioni rivolgendosi direttamente ai Rappresentanti dei Lavoratori per SA8000 o anche al Rappresentante per la Sicurezza sul Lavoro.

4. Segnalazione all'Organismo di certificazione Bureau Veritas

E' possibile inviare una mail all'indirizzo:

crs@bureauveritas.com

5. Segnalazione al SAAS (Social Accountability Accreditation Services)

E' possibile inviare una mail all'indirizzo:

saas@saasaccreditation.org

FREELAND_{s.r.l.}

Calzature

ESTRATTO PROCEDURA OPERATIVA PRO-120 LAVORO INFANTILE E LAVORATORI MINORI

Freeland non utilizza in alcun modo lavoro infantile nelle attività svolte.

L'impiego di personale di età inferiore ai 16 anni è vietato dalla legge italiana.

Per assicurare quanto sopra viene attuata una verifica obbligatoria dei documenti di identità del lavoratore sin dal momento del primo incontro, e copia di tali documenti viene acquisita e conservata nel fascicolo del lavoratore riguardante il rapporto di lavoro, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di privacy.

Nell'ipotesi che l'azienda impieghi giovani lavoratori (di età compresa tra 16 e 18 anni) e per questi siano vigenti leggi sull'educazione obbligatoria, l'azienda garantirà che essi possano lavorare solo fuori dall'orario scolastico, rispettando i requisiti minimi della norma SA8000 o della legge nazionale se più a favore dei lavoratori.

L'azienda non dà sostegno all'utilizzo di lavoro infantile nella propria catena di fornitura e da parte di tutti quei soggetti con cui entra in contatto, disincentivando tutte le forme di utilizzo di cui viene a conoscenza.

Freeland si impegna a valutare preventivamente all'inizio di un rapporto di lavoro le caratteristiche sensibili ai fini della responsabilità sociale dell'azienda potenziale fornitrice, tra cui anche la presenza di lavoratori minori.

Qualora Freeland venga a conoscenza dell'impiego di lavoro infantile nella propria catena di fornitura, il Responsabile SG, di concerto con la Direzione, si attiverà immediatamente per registrare l'anomalia e definire l'adeguata azione correttiva per porre in essere le misure di rimedio e per eliminare le cause delle problematiche riscontrate.

ESTRATTO PROCEDURA PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI DA CCNL

Nella esecuzione del lavoro il lavoratore è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'azienda non può applicare nei confronti del lavoratore alcun provvedimento disciplinare, ad eccezione di quello del rimprovero verbale, senza avergli preventivamente contestato l'addebito per iscritto e sentite le sue difese. Nella contestazione scritta di cui sopra dovranno essere indicati all'azienda i fatti specifici che costituiscono l'infrazione imputata. Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato se non trascorsi 5 giorni dalla documentata notificazione della contestazione dell'infrazione.

Nel corso di detto termine il lavoratore potrà presentare verbalmente o per iscritto le sue controdeduzioni o giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da un Rappresentante sindacale unitario.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni l'azienda, ove non abbia ritenuto valide le giustificazioni addotte dal lavoratore o in assenza di controdeduzioni e giustificazioni da parte del lavoratore, potrà dare applicazione alla sanzione disciplinare dandone motivata comunicazione scritta al lavoratore.