

	AUTODICHIARAZIONE SULLE BUONE PRATICHE SOCIALI (CODICE DI CONDOTTA)			
	REVISIONE	N° 01	DATA 08/08/2022	Pagina 1 di 3

AUTODICHIARAZIONE SULLE BUONE PRATICHE SOCIALI (CODICI DI CONDOTTA)

È naturale che le persone su questa terra possano lavorare e vivere in condizioni dignitose e che, grazie al proprio lavoro, possano nutrire se stesse e le proprie famiglie.

Siamo orgogliosi di condurre la nostra attività nel rispetto dell'ambiente e, allo stesso tempo, di avere riguardo per i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, senza i quali non saremmo in grado di ottenere nulla.

Ogni anno facciamo sottoporre la nostra azienda ad audit da parte di auditor indipendenti per verificare il rispetto degli standard sociali minimi in base ai criteri GRASP di GLOBAL GAP e SA8000 nell'ambito della certificazione ASC (Aquaculture Stewardship Council). In tal modo ci impegniamo a rispettare le leggi nazionali e i contenuti globalmente validi delle norme OIL dell'organizzazione internazionale del lavoro ILO (sono riportate in appendice le 8 fondamentali – 87 - 98 – 29 – 100 – 111 – 138 – 182 – 105, e la 99 specifica sui salari in agricoltura).

Rispettiamo i diritti dei nostri lavoratori e lavoratrici e li teniamo informati. Gli assicuriamo che i loro interessi sono rappresentati da persone di loro fiducia, che possono adempiere ai propri compiti di rappresentanza, senza dover temere pregiudizi personali.

Tutti i lavoratori e lavoratrici sono impiegati in conformità alle prescrizioni di legge (registrazione presso la cassa di assicurazione malattia, versamento delle imposte prescritte dalla legge, ecc.) e si prendono tutti i provvedimenti necessari alla protezione e al mantenimento della loro salute (per es. messa a disposizione dei dispositivi di protezione individuale, insegnamento da parte di esperti sull'uso di mezzi che sono potenzialmente pericolosi per l'ambiente e la salute, assistenza medica a seguito d'infortuni, ecc.).

Se si verificano delle violazioni o infrazioni contro la legislazione nazionale, le direttive ILO oppure contro i punti di controllo delle certificazioni volontarie (Global Gap e ASC), queste saranno eliminate. Siamo consapevoli, che in caso di mancato rispetto perdiamo lo status di conformità.

La presente dichiarazione è appesa in bacheca e verrà revisionata almeno una volta ogni 3 anni o comunque ogni qualvolta si renda necessario.

Firmando il presente documento garantiamo il rispetto di buone pratiche sociali nella nostra azienda.

Data, 08/08/2022

Per l'Azienda (La Direzione):

SHEME KONDI _____

ALMARINA OR SH.P.K.
Via Di Pashaliman, Quartiere 10
Korrikuq, 1
Orizani (Vlore) - Albania
Numero Identificativo (NUIS):
L56506204C

Per i lavoratori (Rappresentanti dei lavoratori)

DURIM METUSHI _____



	AUTODICHIARAZIONE SULLE BUONE PRATICHE SOCIALI (CODICE DI CONDOTTA)			
	REVISIONE	N° 01	DATA 08/08/2022	Pagina 2 di 3

APPENDICE

Si riportano le dichiarazioni più importanti delle norme fondamentali ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro) con validità a livello globale.

(I lavoratori e le lavoratrici sono stati messi a conoscenza di questa appendice unitamente all'autodichiarazione sulle buone pratiche sociali. Si tratta solo di un estratto, vale a dire che hanno valore anche altre norme cogenti in materia di "diritto del lavoro" nella legislazione italiana).

Convenzione OIL 87: Libertà di associazione e protezione del diritto di organizzazione
(deliberata nel 1948, ratificata dall'Italia nel 1958)

- I lavoratori e i datori di lavoro possono costruire organizzazioni (sindacati, consigli aziendali, ecc.) a propria tutela e a essi associarsi.
- Queste organizzazioni non possono essere sciolte dalle autorità

Convenzione OIL 98: Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva
(deliberata nel 1949, ratificata dall'Italia nel 1958)

- I lavoratori devono essere tutelati contro i danni derivanti per esempio dal fatto che essi siano membri di un sindacato (per es. il licenziamento a causa di appartenenza a un sindacato o determinazione della condizione, secondo la quale devono lasciare un sindacato, prima di poter essere assunti).
- Si deve favorire la realizzazione di progetti che prevedono la stipulazione di contratti collettivi di lavoro (CCL) che hanno l'obiettivo di regolamentare le condizioni salariali e di lavoro tra le organizzazioni dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori.

Convenzione OIL 29 sul lavoro forzato o obbligatorio (deliberata nel 1930, ratificata dall'Italia nel 1934) – **Convenzione OIL 105 sull'abolizione del lavoro forzato** (deliberata nel 1959, ratificata dall'Italia nel 1968).

- È proibita qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio (sono esclusi provvedimenti di natura statale come il servizio militare, ecc.).
- Il divieto comprende anche mezzi di coercizione politica oppure di formazione politica; è altresì proibito somministrare punizioni corporali ai dipendenti, trattenere documenti o salario per esercitare pressione sui lavoratori.

Convenzione OIL 100 sulla remunerazione equa:
(deliberata nel 1951, ratificata dall'Italia nel 1956)

- La remunerazione non deve essere stabilita in maniera differente in base al sesso. Tutti i lavoratori che svolgono la stessa attività hanno diritto alle stesse prestazioni sociali, condivisioni di lavoro e possibilità di formazione.

Convenzione OIL 111 sulla discriminazione nell'occupazione e nella professione:
(deliberata nel 1958, ratificata dall'Italia nel 1963)

- Tutti gli uomini, a prescindere da razza, sesso e fede religiosa hanno lo stesso diritto di aspirare al benessere materiale e allo sviluppo intellettuale liberamente e con dignità, in sicurezza economica e alle stesse condizioni favorevoli.
- Non sarà quindi esercitata alcuna discriminazione (distinzione, esclusione o favoritismo) né in virtù di razza, nazionalità, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, maternità, età, convincimento politico né a seguito di appartenenza a partiti o sindacati. Le persone assunte non saranno sottoposte né a test di gravidanza né a test HIV.

	AUTODICHIARAZIONE SULLE BUONE PRATICHE SOCIALI (CODICE DI CONDOTTA)			
	REVISIONE	N° 01	DATA 08/08/2022	Pagina 3 di 3

Convenzione OIL 138 sull'età minima d'inserimento al lavoro (deliberata nel 1973, ratificata dall'Italia nel 1981) – **Convenzione 182 sul divieto e l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile** (deliberata nel 1999 e ratificata dall'Italia nel 2000):

- In conformità alle disposizioni di legge nazionali, non s'impegnano minori (l'obbligo scolastico termina solitamente al compimento del 15° anno di età ovvero in alcuni paesi al compimento del 14° anno di età). I lavoratori minori (in genere fino al compimento del 18° anno di età) non sono utilizzati per i lavori che mettono in pericolo la loro vita, la loro salute e la loro moralità.

Convenzione OIL 99 sulla determinazione del salario minimo nell'agricoltura:

(deliberata nel 1951, ratificata dall'Italia nel 1953, entrata in vigore nel 1953)

- A livello nazionale si prendono provvedimenti per stabilire i salari minimi nell'agricoltura. Grazie a normative di legge o contratti collettivi è possibile che i salari minimi siano in parte compensati con prestazioni in natura. Tale compensazione deve servire a uso personale del lavoratore e della sua famiglia e deve corrispondere alle sue necessità.
- La fissazione dei salari minimi ha valore vincolante per i lavoratori interessati e per i datori di lavoro e quindi i salari non possono essere inferiori ai limiti stabiliti.