

INFORMATIVA PER I LAVORATORI PAS 24000:2022

ELENCO REVISIONI

Revisione	Data	Oggetto della revisione
00	20/07/2026	Emissione documento

GESTIONE DEL DOCUMENTO

Redazione	Verifica ed emissione	Approvazione
RSGI	RSGI - RLS - Direzione aziendale	Direzione Aziendale

Direzione Aziendale	Sig. Paolo Della Chiara 
RSGI	Ing. Stefano Montanari 

Sig. Alessandro Marinelli



RLS	
-----	--

Sommario

0. PREMESSA: l'attenzione al personale come vantaggio competitivo

1. La norma ISO PAS 24000:2022

- 1.1 Di cosa si tratta?
- 1.2 Cosa vuol dire?
- 1.3 Quali sono i vantaggi?
- 1.4 Quali sono i principi ispiratori?

2. Scopo e campo di applicazione

3. Elementi normativi e loro interpretazione

4. Requisiti di responsabilità sociale

- 4.1 Il lavoro minorile
- 4.2 Il lavoro forzato o obbligato
- 4.3 La salute e sicurezza sul luogo di lavoro
- 4.4 Libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva-personale
- 4.5 Discriminazione
- 4.6 Procedure disciplinari
- 4.7 Orario di lavoro-personale
- 4.8 Retribuzione
- 4.9 Sistemi di gestione

5. Perché il Sistema di Gestione Sociale è stato implementato

6. L'applicazione della norma

7. Come effettuare un reclamo

8. Rischi di Sistema di Gestione Sociale e loro valutazione/gestione

0. PREMESSA: l'attenzione al personale come vantaggio competitivo

La Direzione di Della Chiara Srl promuove una cultura organizzativa che sviluppa e mantiene nel tempo un ambiente di lavoro socialmente responsabile favorendo la crescita professionale di tutti i lavoratori.



Per conseguire questo obiettivo Della Chiara Srl ha elaborato un Sistema di Gestione Sociale (SGS) che coinvolge tutti i dipendenti, fornitori e stakeholders.

In questo contesto la certificazione ISO PAS 24000:2022 si colloca come strumento ideale, a beneficio dei lavoratori e dell'azienda, per sviluppare, utilizzare e documentare modalità e pratiche strutturate, collaudate e riconosciute a livello internazionale di lavoro Etico e Socialmente Responsabile. La norma ISO PAS 24000:2022 rappresenta

1. La norma ISO PAS 24000:2022

La norma ISO PAS 24000:2022 (Sistemi di Gestione Sociale) nasce per fornire alle organizzazioni uno strumento di gestione, integrabile con le altre norme relative ai sistemi di gestione (9001/14001/45001), per la verifica e tutela dei diritti dei lavoratori impiegati presso la propria organizzazione o presso fornitori ed appaltatori.

1.1 Di cosa si tratta?

La norma rappresenta uno standard che "misura" il grado etico e la responsabilità sociale di un'azienda.

1.2 Cosa vuol dire?

Lavorare per la realizzazione di un Sistema di gestione Etico e Socialmente responsabile significa rispettare leggi nazionali ed internazionali sul lavoro, sull'ambiente di lavoro e soddisfare requisiti come:

- rispettare i diritti umani
- rispettare i diritti dei lavoratori
- non ammettere lavoro minorile e lavoro obbligato
- garantire la sicurezza e la salubrità negli ambienti di lavoro
- rispettare la libertà di Associazione ed il Diritto di Contrattazione Collettiva
- evitare forme di Discriminazione (razziale, politica, religiosa, ecc)
- garantire pari opportunità
- evitare procedure disciplinari (abusi verbali, coercizioni, pene corporali)
- rispettare un orario di lavoro adeguato
- garantire una "equa" retribuzione
- assicurare idonee condizioni di lavoro
- misurare la soddisfazione ed il benessere sul posto di lavoro
- sviluppare la formazione e valorizzare le persone e la relativa crescita personale e professionale

1.3 Quali sono i vantaggi?

La norma internazionale ha quindi lo scopo di migliorare le condizioni lavorative definendo uno standard verificabile che produce i seguenti vantaggi:

- assicura una maggiore visibilità interna ed esterna circa i propri principi etico-sociali
- aumenta la reputazione e la credibilità a livello internazionale
- migliora il rapporto con i dipendenti

- migliora il rapporto con gli stakeholders e la partnership con fornitori e subfornitori
- aumenta la soddisfazione del cliente
- migliora le condizioni lavorative dei propri collaboratori/dipendenti

2. Scopo e campo di applicazione

Lo scopo è quello di fornire una base standard ai diritti umani internazionali e leggi nazionali sul lavoro al fine di proteggere e tutelare tutto il personale sia quello impiegato direttamente che quello impiegato dai propri fornitori e subfornitori.

Il fine dell'applicazione della norma PAS 24000 è di migliorare globalmente le condizioni di lavoro e dei lavoratori e di rendere i luoghi di lavoro posti dove i lavoratori possano vivere e operare in tranquillità definendo uno standard che sia oggettivamente verificabile.

3. Elementi normativi e loro interpretazione

a) L'azienda deve osservare le leggi nazionali e tutte le altre leggi vigenti, gli standard di settore prevalenti, i requisiti sottoscritti volontariamente dall'azienda e il presente standard PAS 24000.

b) L'azienda deve rispettare anche i principi delle seguenti convenzioni internazionali redatte dalla I.L.O. "International Labour Organization" (Organizzazione Internazionale del Lavoro):

- ILO Convenzione 1 (Orario di lavoro) e Raccomandazione 116 (riduzione dell'orario di lavoro)
- ILO Convenzioni 29 e 105 (Lavoro obbligato e vincolato)
- ILO Convenzione 87 (Libertà di associazione)
- ILO Convenzione 98 (Diritto alla Organizzazione e Contrattazione Collettiva)
- ILO Convenzione 100 (Parità di retribuzione tra manodopera maschile e femminile)
- ILO Convenzione 102 (Standard minimi – Sicurezza sociale)
- ILO Convenzione 111 (Discriminazione)
- ILO Convenzione 131 (Fissare il salario minimo)
- ILO Convenzione 135 (Convenzione dei rappresentanti dei lavoratori)
- ILO Convenzione 138 (Età minima)
- ILO Convenzione 155 e Raccomandazione 164 (Salute e Sicurezza sul lavoro)
- ILO Convenzione 159 (Riabilitazione professionale e impiego delle persone disabili)
- ILO Convenzione 182 (Peggiori forme di lavoro minorile)
- ILO Convenzione 183 (Protezione della maternità)

c) L'azienda deve anche osservare i principi espressi nei seguenti documenti:

- DICHIARAZIONE UNIVERSALE DEI DIRITTI UMANI
- CONVENZIONE INTERNAZIONALE SUI DIRITTI ECONOMICI, SOCIALI E CULTURALI
- CONVENZIONE INTERNAZIONALE SUI DIRITTI CIVILI E POLITICI
- CONVENZIONE DELLE NAZIONI UNITE SUI DIRITTI DEL BAMBINO
- CONVENZIONE DELLE NAZIONI UNITE PER ELIMINARE TUTTE LE FORME DI DISCRIMINAZIONE CONTRO LE DONNE
- CONVENZIONE DELLE NAZIONI UNITE SULL'ELIMINAZIONE DI TUTTE LE FORME DI DISCRIMINAZIONE RAZZIALE

4. Requisiti di responsabilità Sociale

La proposta dello standard PAS 24000:2022

Definisce i requisiti per un comportamento eticamente corretto delle imprese e della filiera di produzione verso i lavoratori.

Cosa garantisce?

Essa contiene undici requisiti sociali orientati all'incremento della capacità competitiva di quelle organizzazioni che volontariamente forniscono garanzia di eticità del proprio lavoro e delle proprie procedure.

I nove requisiti sociali riguardano nell'ordine:

- 1- POLITICA SUI DIRITTI UMANI

- 2- LAVORO FORZATO
- 3- LAVORO MINORILE
- 4- LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
- 5- DISCRIMINAZIONE/EQUO TRATTAMENTO DEI LAVORATORI
- 6- SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
- 7- SICUREZZA DEGLI EDIFICI
- 8- RAPPORTI DI LAVORO E CONTRATTUALI/RETRIBUZIONE
- 9- ORARIO DI LAVORO
- 10- MECCANISMO DI RECLAMO
- 11- ETICA AZIENDALE

4.1 Il lavoro minorile

Definizione di bambino:

“Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta applicata in quella località” (In Italia l'età è di 16 anni Legge Finanziaria 2007 “Legge n. 296/2006”).

Obblighi che ne derivano:

- 1- L'azienda non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile;
- 2- L'azienda non deve esporre bambini e giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro;
- 3- L'azienda può assumere giovani lavoratori, ma se questi sono soggetti a leggi sull'educazione obbligatoria, essi possono lavorare solo fuori dall'orario scolastico. La somma del tempo trascorso a scuola, al lavoro ed il tempo di spostamento del giovane lavoratore non deve superare le 10 ore al giorno e in nessun caso il giovane lavoratore deve lavorare più di 8 ore al giorno. Non è permesso che i giovani lavoratori lavorino durante l'orario notturno.

4.2 Il lavoro forzato o obbligato

Definizione di lavoro forzato e obbligato:

“Ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente ed ottenuto sotto minaccia di punizione o ritorsione, o sia richiesto come forma di pagamento di un debito”, comprese la custodia di documenti di identità o qualunque altra forma di pressione che impedisca al lavoratore di lasciare il posto di lavoro a fine turno o alla fine del rapporto di lavoro in tutta libertà.

Obblighi che ne derivano:

- 1- L'azienda non deve ricorrere né sostenere l'utilizzo di lavoro forzato o obbligato;
- 2- L'azienda non deve trattenere qualsiasi parte del salario del personale, benefit (indennità), proprietà o documenti al fine di forzare il suddetto personale a continuare a lavorare per l'azienda;
- 3- Il personale deve avere diritto di lasciare i luoghi di lavoro al completamento della giornata lavorativa standard, ed essere libero di porre fine al contratto di lavoro, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole;
- 4- L'azienda (ed ogni suo partner) non può essere coinvolta o dare sostegno al traffico di esseri umani.

4.3 Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Definizione di salute:

“uno stato di totale benessere fisico, mentale e sociale” e non semplicemente “assenza di malattie o infermità”.

Definizione di salute e sicurezza sul lavoro:

“l'insieme delle azioni per rendere salubri e sicuri i luoghi di lavoro, in modo da evitare o ridurre al minimo possibile l'esposizione dei lavoratori ai rischi connessi l'attività lavorativa, riducendo o eliminando di fatto il rischio di infortuni/incidenti e malattie professionali”.

Obblighi che ne derivano:

- 1- L'azienda deve fornire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e deve stabilire efficaci provvedimenti per prevenire potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori e deve assicurare a tutto il personale, su base regolare, adeguata formazione in materia;
- 2- L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale;

3- L'azienda deve stabilire sistemi per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale (compresi tutti i rischi derivanti dal lavoro espletato da lavoratrici incinte/neo mamme) a cui deve fornire sia i dispositivi di protezione individuale sia il primo soccorso (in caso di incidente/infortunio/lesione) sia, infine, l'assistenza per il lavoratore nell'ottenere un ulteriore trattamento medico;

4- L'azienda deve assicurare che ciascun locale dormitorio fornito al personale sia pulito, sicuro, e che incontri i bisogni primari del personale.

4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Definizione di accordo di Contrattazione Collettiva:

"un contratto di lavoro negoziato tra un datore di lavoro o un gruppo datoriale e una o più organizzazioni dei lavoratori, che specifichi i termini e le condizioni di assunzione".

Obblighi che ne derivano:

1- Tutto il personale ha il diritto di formare, partecipare e organizzare sindacati secondo la propria volontà e di contrattare collettivamente con l'azienda;

2- l'azienda deve rispettare questo diritto e deve informare efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a propria scelta; inoltre deve garantire che il loro comportamento non avrà conseguenze negative o provocherà ritorsioni da parte dell'azienda;

3- L'azienda non deve interferire in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o di contrattazione collettiva e deve garantire che i rappresentanti del personale e il personale coinvolto nell'organizzazione dei lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membro del sindacato o di partecipare alle attività sindacali.

4.5 Discriminazione

Definizione di Discriminazione:

"trattamento non paritario attuato nei confronti di un individuo o un gruppo di individui in virtù della loro appartenenza ad una particolare categoria, ceto o razza".

Obblighi che ne derivano:

1- L'azienda non deve attuare/sostenere la discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che comporta la discriminazione;

2- L'azienda non deve interferire con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto sociale o origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale o opinioni politiche o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione;

3- L'azienda non deve permettere qualsiasi comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, sia nel luogo di lavoro sia, ove applicabile, nelle residenze o in altri locali forniti dall'azienda per l'utilizzo da parte del personale.

4.6 Procedure disciplinari

Definizione di Procedura Disciplinare:

"conseguenza derivante dall'esistenza del contratto di lavoro subordinato il quale prevede il diritto del datore di lavoro di esercitare un potere disciplinare, di natura sanzionatoria, a fronte di comportamenti del lavoratore che costituiscono inosservanza degli obblighi contrattuali, disciplinari o danno all'azienda stessa".

Obblighi che ne derivano:

1- L'azienda deve trattare tutto il personale con dignità e attenzione nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, regolamento interno, codice etico, ecc;

2- L'azienda non deve dare sostegno o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale;

3- Non sono permessi trattamenti severi o inumani.

4.7 Orario di lavoro

Definizione di Orario di Lavoro:

"qualsiasi periodo in cui il lavoratore è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni indipendente dalla presenza fisica"

Obblighi che ne derivano:

- 1- L'organizzazione deve rispettare le leggi (nazionali e legislazione collettiva e aziendale) applicabili all'orario di lavoro ed ai turni di riposo;
- 2- Tutto il lavoro straordinario non deve superare le 12 ore settimanali e deve essere retribuito con la maggiorazione prevista dal CCNL;
- 3- Lo straordinario deve essere concordato con i lavoratori.

4.8 Retribuzione

Definizione di Retribuzione:

"è il corrispettivo della prestazione fornita dal lavoratore che ha diritto ad un compenso proporzionato alla quantità e qualità del suo lavoro ed in ogni caso sufficiente a garantire a lui ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa (art. 36 costituzione) ed è determinata in base ai contratti collettivi".

Obblighi che ne derivano:

- 1- Il salario deve corrispondere sempre agli standard legali e deve essere sempre sufficiente a soddisfare i bisogno primari del personale;
- 2- I salari dei lavoratori e la composizione delle indennità retributive devono essere dettagliati chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga;
- 3- La remunerazione deve essere elargita secondo la modalità prevista dal CCNL applicabile

4.9 Sistemi di Gestione

Definizione di Sistema di gestione:

"un sistema di gestione è un insieme di regole e procedure che un'azienda applica per tenere sotto controllo i propri processi e le proprie attività con lo scopo di migliorarli continuamente".

Obblighi che ne derivano:

Per adottare un sistema di gestione certificato PAS 24000 è necessario soddisfare i seguenti requisiti:

- a- **Politica:** la direzione deve definire una politica aziendale in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative e deve informare il personale del fatto che essa è stata liberamente scelta per conformarsi ai requisiti dello standard PAS 24000;
- b- **Riesame della Direzione:** la Direzione deve periodicamente riesaminare l'adeguatezza e la continua efficacia dell'applicazione dei requisiti PAS 24000;
- c- **Pianificazione e implementazione:** l'azienda deve garantire che i requisiti della presente norma siano compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione;
- d- **Controllo dei "partner aziendali" (fornitori):** l'azienda deve selezionare "partner" che abbiano condotte conformi ai requisiti della norma PAS 24000 riguardo i diritti umani e dei lavoratori;
- e- **Problematiche e Azioni Correttive:** l'azienda deve fornire strumenti per riportare le non conformità alla PAS 24000 alla Direzione aziendale; l'azienda deve rispondere alle problematiche mosse dai dipendenti identificando le cause e promuovendo adeguate azioni correttive.
- f- **Comunicazione esterna e coinvolgimento degli Stakeholder:** l'azienda deve stabilire e mantenere attive procedure e modalità per comunicare a tutte le parti interessate i dati e le altre informazioni riguardanti la conformità ai requisiti della PAS 24000;
- g- **Accesso agli ispettori dell'Ente di certificazione:** L'azienda deve assicurare l'accesso ai propri locali e deve fornire le informazioni richieste dagli ispettori in materia di PAS 24000;
- h- **Registrazioni:** l'Azienda deve mantenere appropriate registrazioni che attestino la conformità ai requisiti della PAS 24000.

5. Perché "Della Chiara Srl" ha implementato il Sistema di Gestione Sociale?

La scelta di implementare il Sistema di Gestione Sociale secondo lo standard PAS 24000 nasce dalla consapevolezza che le risorse umane per Della Chiara Srl sono strategiche e prioritarie per la realizzazione delle sue attività e quindi risulta prioritario il controllo che ogni fase lavorativa avvenga nel rispetto delle normative vigenti, cercando sempre di migliorare la condizione delle persone che prestano servizio al suo interno.

Della Chiara Srl ritiene il sistema di gestione condotto nel rispetto dello standard PAS 24000 uno strumento fondamentale per garantire benessere al proprio interno e per operare in qualità verso l'esterno.

Lo standard applicato consente all'azienda di misurare, controllare e quindi migliorare la condizione di chi opera all'interno e valutare il miglioramento del clima aziendale a tutti i livelli.

L'Azienda, inoltre, come per i Sistemi di Gestione Qualità (ISO 9001) e Ambiente (ISO 14001), verrà valutata periodicamente (annualmente) dall'Ente esterno di certificazione IMQ che verificherà l'adeguatezza del Sistema di Gestione Sociale implementato.

6. L'applicazione della norma**Cosa comporta per la Direzione:**

La Direzione di Della Chiara Srl, oltre alla normativa in materia di lavoro che già normalmente applica, presterà maggiore attenzione ai lavoratori, ai loro reclami ed alle loro proposte, allo scopo di migliorare progressivamente l'ambiente di lavoro, uffici e aree produttive.

Nell'ottica del miglioramento continuo, l'azienda si impegna ad operare in maniera da ricercare condizioni sempre migliori per i lavoratori, allo scopo di consentire loro di operare in sicurezza e in un ambiente di lavoro garantito e con un livello di conflittualità il più basso possibile.

La Direzione di Della Chiara Srl si impegna, inoltre, a farsi carico di rispondere a tutte le questioni e problemi che solleveranno i lavoratori.

Cosa comporta per il lavoratore:

Ai lavoratori è richiesta la massima collaborazione e coinvolgimento in questo processo di miglioramento nel segnalare cosa non funziona o potrebbe funzionare meglio e nel fornire indicazioni all'azienda sulle iniziative da intraprendere, sulle misure adottabili, senza timori di alcun genere. Più i lavoratori riusciranno a fornire indicazioni precise, più l'Azienda sarà in grado di rispondere alle richieste ed ottemperare in maniera opportuna.

7. Come effettuare un reclamo

In Della Chiara Srl le segnalazioni ed i reclami vanno comunicati direttamente alla Direzione (a mezzo mail, telefono o richiedendo un incontro individuale in forma privata).

8. Rischi di Sistema di Gestione Sociale e loro gestione/valutazione

(estratto dal documento "Analisi Rischi e Opportunità - aggiornata al 28/05/2026)

PARAGRAFO	AREA/DESCRIZIONE RISCHIO	VALUTAZIONE RISCHIO/AZIONE
1	LAVORO INFANTILE Assunzione di un bambino/bambino che lavora per fornitori-appaltatori o subfornitori-subappaltatori	Assente-controllo continuo e costante
2	LAVORO FORZATO O OBBLIGATO Costrizione al lavoro straordinario-personale interno o personale di fornitori/appaltatori o subfornitori/subappaltatori	Assente-controllo continuo e costante
2	LAVORO FORZATO O OBBLIGATO Riduzione della libertà di spostamento-personale interno o personale di fornitori/appaltatori o subfornitori/subappaltatori	Assente-controllo continuo e costante
2	LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	Assente-controllo continuo e

	Inadempienza contrattuale sull'orario di lavoro-personale interno o personale di fornitori/appaltatori o subfornitori/subappaltatori	costante
3.1	SALUTE E SICUREZZA Infortunio sul lavoro-personale interno o personale di fornitori/appaltatori o subfornitori/subappaltatori	Basso- adempimenti D.Lgs. 81/08, strumenti di sistema, verifiche periodiche
3.2	SALUTE E SICUREZZA Inadempienza al D.Lgs. 81/08-personale interno o personale di fornitori/appaltatori o subfornitori/subappaltatori	Basso- adempimenti D.Lgs. 81/08, strumenti di sistema, verifiche periodiche
4.1	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA Limitazione alla libertà di associazione sindacale-personale interno o personale di fornitori/appaltatori o subfornitori/subappaltatori	Assente- sotto controllo continuo e costante
4.2	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA Violazione della contrattazione collettiva-personale interno o personale di fornitori/appaltatori o subfornitori/subappaltatori	Assente- sotto controllo continuo e costante
5.1	DISCRIMINAZIONE All'atto della ricerca del personale e della sua assunzione-personale interno o personale di fornitori/appaltatori o subfornitori/subappaltatori	Assente- sotto controllo continuo e costante
5.2	DISCRIMINAZIONE Atti discriminatori e comportamenti offensivi e coercitivi-personale interno o personale di fornitori/appaltatori o subfornitori/subappaltatori	Assente- sotto controllo continuo e costante



INFORMATIVA PAS 24000 PER I LAVORATORI

DOC
INFOPAS_LAV
REV 00
20/07/2026