



SCHEDA DI QUALIFICA Internal Monitoring System

PARU - INDIA

Dati: Luglio 2026

Note generali sul Paese (contesto economico)

Valuta locale e tasso di cambio con l'Euro: Rupie indiane 106-107 / Euro

Esiste un salario minimo legale? Se sì, a quanto ammonta? L'India non prevede un salario minimo nazionale unico; il governo centrale stabilisce una soglia minima nazionale di 178 rupie al giorno.

Stipendio medio di un dipendente pubblico (insegnante): 470 euro/mese

Stipendio medio di un operaio: 170 euro/mese

Salario medio di un bracciante agricolo: 85 euro/mese

Costo medio dei beni di prima necessità (riso, mais, fagioli o altri alimenti): 0,50 euro/kg

Costo medio per l'accesso alla scuola primaria: Gratuito, ma il servizio è scadente e manca un'istruzione adeguata. Per garantire un'istruzione ai figli è necessario iscriverli a una scuola privata, con una spesa di 30 euro al mese; una cifra sostenibile solo se si è dipendenti pubblici.

Costo medio per l'accesso ai servizi sanitari: È gratuito.

Sono disponibili dati sul salario dignitoso (*living wage*) per il Paese? Se sì, a quanto ammonta nella vostra zona? Nel nostro settore (industria conciaria), il salario minimo per la manodopera non qualificata è di 85 euro al mese.

Forma giuridica: società a responsabilità limitata. La società è composta da Titolare, CEO, rappresentante degli artigiani, artigiani.

Paru conta 15 dipendenti tra i quali 10 lavoratori in sede e due collaboratori esterni.

Paru collabora direttamente con 90 artigiani ripartiti tra 20 gruppi artigianali dediti alla produzione di articoli di pelletteria.

Dati generali

Ragione sociale: Paru Impex Pvt Ltd

Indirizzo: Panchghara Khiristala, Subhasgram, Kolkata 700147

Numero di telefono: 033 65981879 E-mail: paru.export@gmail.com Sito web: www.paru.co.in

Registrazione presso l'autorità competente del paese di appartenenza: Governo indiano

Dati di vendita degli ultimi due anni: 2025-26 - 275.320 Euro; 2024-25 - 171.468 Euro

Attività

Paru Impex Pvt. Ltd. è un'azienda produttrice ed esportatrice di articoli di artigianato in pelle. Paru si distingue nel settore grazie al supporto di un team di artigiani e artigiane che, con il loro impegno costante, contribuiscono al successo dell'attività. L'obiettivo è sostenere gli artigiani operanti nel settore informale, talentuosi nelle loro tecniche tradizionali ma spesso impossibilitati a ottenere una giusta remunerazione per il proprio lavoro a causa della mancanza di accesso a canali di commercializzazione adeguati. Paru dispone di impianti di produzione all'avanguardia che consentono di mantenere standard qualitativi internazionali.

Pur non essendo produttori certificati Fairtrade, Paru si impegna a mantenere gli standard Fairtrade nell'attività dell'azienda, poiché ne condivide appieno i principi.

Condizioni di lavoro, politiche sociali e ambientali

La settimana lavorativa va dal lunedì al sabato. Il gruppo di artigiani determinerà gli orari di lavoro per tutti i dipendenti ed è autorizzato a modificare gli orari di lavoro al fine di fornire il miglior servizio clienti in ciascuna sede. Ciascun dipendente dovrà conservare le schede di ingresso e uscita dalle ore fornite dall'azienda. Queste tabelle di marcia completate devono essere conservate in un archivio permanente.

Remunerazioni per lavoratori/artigiani: personale medio INR 20.000, artigiani specializzati INR 15000, manodopera INR 9000.

Il pagamento dello stipendio dovrà essere effettuato entro il settimo giorno di ogni mese.

Le detrazioni automatiche sullo stipendio includono l'imposta professionale, bonus festivi, il fondo di previdenza e i premi dell'assicurazione sanitaria, ove applicabile.

Per straordinario si intende qualsiasi orario di lavoro effettuato per più di quaranta ore settimanali e viene retribuito in misura pari a 2 volte la retribuzione regolare. I dipendenti possono effettuare ore straordinarie quando così assegnato dal gruppo di artigiani.

Nel processo di assunzione della forza lavoro, l'organizzazione garantisce che non venga impiegato alcun minore (ovvero chi non abbia ancora compiuto 15 anni) in nessuna delle sue attività o strutture. L'età dei nuovi dipendenti verrà verificata tramite: certificato di nascita, documento di ammissione all'esame "Madhyamik", visita odontoiatrica.

Verrà sviluppato un sistema che preveda controlli a campione sui documenti per prevenire l'uso di documenti d'identità altrui e garantire la cessazione dell'impiego di minori nel più breve tempo possibile. Qualora la situazione economica della famiglia fosse particolarmente grave e potesse peggiorare a seguito del licenziamento del minore, l'azienda dovrà impegnarsi — coinvolgendo, se necessario, le amministrazioni locali — ad assumere altri membri della famiglia del minore, oltre che a garantire che il minore continui a frequentare la scuola, impegnandosi direttamente o richiedendo al gruppo di artigiani di farsi carico di

tutte le spese necessarie (es. tasse scolastiche, acquisto di libri, altre spese) per la frequenza scolastica. In caso di necessità l'azienda si impegna a coinvolgere assistenti sociali, associazioni di volontariato, ecc., che possano contribuire a monitorare la situazione del minore e il suo contesto familiare.

Paru non è coinvolto in alcun tipo di traffico di esseri umani e si impegna a vigilare e ad adottare le misure necessarie contro tale traffico e contro il lavoro forzato.

Nessuna discriminazione viene messa in atto sulla base del sesso, della religione, della casta e dello status. Nessuna parzialità verso alcuna casta o religione nell'assegnazione dell'occupazione, nello stipendio o nell'incremento dei ruoli e dei compensi. I servizi igienici con acqua potabile sono separati per uomini e donne, ma non in base a religione, casta e status. A tutti i dipendenti deve essere fornito lo stesso cibo in mensa. Nessun dipendente deve essere molestato dal proprio manager o supervisore sulla base della casta, della religione o del sesso. Nel fornire ferie/anticipo allo stipendio a qualsiasi dipendente, è necessario tenere presente le sue esigenze, senza discriminazione in base al sesso, alla religione, alla casta e allo status.

L'azienda valuterà tutti i rischi per le neomamme e le future mamme derivanti dalla loro attività lavorativa e verranno adottate le necessarie misure per rimuovere o ridurre tali rischi. Se la donna incinta svolge un lavoro che incide sulla sua salute le verrà assegnato un lavoro diverso: se una donna viene trasferita o riassegnata al lavoro, non ci sarà alcun cambiamento nella retribuzione e nei benefici che riceve. Le donne incinte avranno a disposizione posti a sedere e potranno fare delle pause periodiche. Le donne incinte possono avere accesso a controlli medici dedicati. A tutte le donne incinte verranno concesse le indennità di maternità previste dalla legge.

Paru riconosce e rispetta il diritto dei dipendenti di esercitare i loro legittimi diritti di libera associazione e contrattazione collettiva.

All'interno dell'azienda sono previsti corsi di formazione antincendio sull'uso delle attrezzature e sulle procedure di evacuazione tenuti da un'organizzazione professionale esterna. Sono previsti anche corsi di primo soccorso, inclusa la RCP, tenuti da un'organizzazione professionale esterna. Paru organizza corsi di formazione sull'uso di dispositivi di protezione e indumenti per dirigenti, supervisori e dipendenti. Per tutti i corsi di formazione vengono conservate registrazioni scritte rilasciate dall'organizzazione esterna con i nomi dei dipendenti e i numeri di impiego.

Paru ha messo in atto un piano d'azione ambientale, atto a promuovere modalità di lavoro più sane, ridurre gli inquinanti, migliorare la sicurezza dei dipendenti e l'accesso ai servizi sanitari e valutare l'impatto sulla salute del sistema lavorativo complessivo: è il primo passo per coordinare e gestire tutte le nostre azioni che hanno un impatto sull'ambiente. Il piano fa parte di un programma di ampio respiro per lo sviluppo e l'attuazione della politica ambientale che coinvolge tutti gli uffici e i luoghi di lavoro aziendali. L'ambiente in cui vivono le persone ha un effetto importante sulla loro salute: il piano esamina quindi i principali impatti ambientali e sulla salute delle attività di Paru e definisce azioni specifiche per affrontare tali impatti.

Le azioni coprono sei aree: qualità dell'aria (migliorare la qualità dell'aria riducendo le emissioni, promuovendo combustibili più puliti), energia (Paru ha installato un sistema di distribuzione per il controllo della potenza che include stabilizzatori di tensione per il controllo della tensione e un pannello principale di distribuzione dell'energia per il controllo del sistema di distribuzione), rumore ambientale (riduzione del rumore nelle aree più critiche dell'organizzazione, nello specifico utilizzo di macchinari, gruppi elettrogeni e veicoli a bassa rumorosità), spazio aperto e biodiversità (promuovere un uso responsabile degli spazi aperti e dei corsi d'acqua e piantare alberi nelle aree aperte, ove possibile), rifiuti (si promuove una gestione corretta dei rifiuti e delle acque reflue, esaminando e aggiornando le procedure per ridurre la produzione, nonché per favorirne il riutilizzo e il riciclo. PARU ha adottato una politica di gestione dei rifiuti in base alla quale, qualora non sia possibile il riutilizzo nel ciclo produttivo, lo smaltimento avviene con la dovuta cura), salute.

Avendo fissato obiettivi specifici per ciascuna area, il piano riflette monitorerà il processo di pianificazione e implementazione: molte delle azioni siano in corso o potrebbero richiedere più tempo per essere completate. Il piano verrà rivisto annualmente.

Attività svolte e decisioni prese per creare opportunità a favore dei lavoratori economicamente svantaggiati: Preferiamo assumere nuove persone e formarle nella produzione di borse, affinché possano gradualmente diventare nostri artigiani. A volte affidiamo la lavorazione (tessitura) alle famiglie affinché la svolgano a casa; ciò coinvolge le donne della famiglia che, a causa di vincoli familiari, non possono recarsi fuori casa per lavorare. La maggior parte dei nostri produttori sono economicamente emarginati. Uno ha una disabilità fisica, un altro ha una disabilità uditiva.

Attività svolte per favorire la formazione professionale dei collaboratori: Formiamo i nostri artigiani in diverse mansioni, in modo che non imparino un solo tipo di lavoro ma siano in grado di operare in vari ambiti, garantendo flessibilità in caso di necessità di produzione urgente.

Il materiale che utilizziamo per la produzione e il luogo in cui viene effettuato il processo produttivo hanno tutte le caratteristiche necessarie per prevenire l'inquinamento ambientale e anche per garantire che gli artigiani lavorino in un ambiente congeniale e sano. La consapevolezza del nostro ruolo sociale ci spinge non solo ad organizzare i luoghi di lavoro, garantire il pagamento degli stipendi o rispettare l'ambiente, vogliamo andare oltre. Vogliamo valorizzare, oltre alla relazione acquirente-venditore, anche quella lavoratore-proprietario: i legami lavorativi non riguardano solo gli scambi economici ma sono in realtà una catena che lega tutti nel sogno di un ordine mondiale sano e ricco.

Utilizziamo i nostri profitti per investire in nuove macchine, migliorando così i processi lavorativi, e nello sviluppo del design.