

POLICY SUI DIRITTI UMANI E LA DIVERSITA'

1. Premessa
2. Ambito di applicazione e destinatari
3. Riferimenti
4. Principi
5. Formazione e Informazione
6. Segnalazioni

1. Premessa

L'Azienda Degasperis Srl (di seguito definita Azienda) nello svolgimento delle attività persegue i principi di legalità, moralità, professionalità, dignità ed eguaglianza promuovendo la diversità e garantendo le pari opportunità in coerenza con i propri obiettivi di business. L'Azienda ha come valore imprescindibile la tutela dell'integrità della persona nella sua sfera fisica, intesa come incolumità, libertà e personalità individuale, e in quella psichica, intesa come l'integrità morale di tutte le persone che entrano in contatto con esso.

Il presente documento descrive la Politica adottata dall'azienda per ispirare, regolare e controllare preventivamente i comportamenti a cui i Destinatari – come di seguito definiti – sono tenuti con particolare riferimento al rispetto dei Diritti umani fondamentali e delle condizioni di lavoro basilari al fine di contribuire a creare valore sostenibile per tutti gli stakeholder nel lungo periodo.

I principi contenuti nella presente Politica integrano le regole di comportamento che il personale è tenuto ad osservare in virtù delle normative vigenti e dei contratti di lavoro.

2. Ambito di applicazione e Destinatari

La presente Politica esprime l'insieme delle linee di comportamento che consentono di attuare i valori in essa contenuti nell'ambito di una condotta operativa conforme allo spirito di onestà, professionalità e trasparenza che contraddistinguono l'Azienda.

I valori ed i principi in seguito enunciati risultano vincolanti per i Destinatari della presente Politica, ed in particolare:

- i componenti degli organi aziendali, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori;
- consulenti, fornitori, partner commerciali;
- organismi associativi e di categoria.

3. Riferimenti

L'impegno dell'Azienda nel rispetto della presente Politica si basa su dichiarazioni, convenzioni, gli standard, i principi, le linee guida e le raccomandazioni generalmente accettate a livello internazionale, in particolare si ispira a:

- il D. Lgs. 231/2001;
- il Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27.04.16 (Regolamento GDPR);
- la Convenzione Europea dei Diritti dell'uomo;
- la Carta Internazionale di Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, comprensiva della Dichiarazione universale dell'ONU sui Diritti Umani, della Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici e della Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali;

- la Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali del Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e relative Convenzioni;
- il Global Compact delle Nazioni Unite;
- la Convenzione sui diritti dell'Infanzia e dell'Adolescenza delle Nazioni Unite.

4. Principi

L'Azienda incoraggi l'introduzione e il rispetto dei principi presenti in questa Politica da parte di tutti i Destinatari.

Di seguito sono riportati i principi adottati dall'Azienda al fine di garantire il rispetto dei Diritti umani fondamentali e delle condizioni di lavoro basilari.

Non impiegare lavoro minorile

L'azienda attribuisce primaria rilevanza alla tutela di minori e alla repressione di comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura posti in essere nei confronti dei medesimi.

Rifiutare il lavoro forzato

L'azienda rifiuta tutte le forme di lavoro forzato, obbligatorio o vincolato nonché qualsiasi forma di costrizione fisica o psicologica e si impegna a non ricorrervi sotto alcuna forma.

Tutela dignità personale

L'azienda vieta qualsiasi forma di comportamento molesto come, ad esempio, quelli connessi a razza, sesso e condizioni personali, aventi lo scopo o l'effetto di creare un ambiente di lavoro ostile e di violare la dignità personale. Nello specifico, l'Azienda condanna espressamente qualsiasi forma di molestia sessuale anche sotto forma di richiesta di favori sessuali in cambio di vantaggi lavorativi, sia all'interno che all'esterno del posto di lavoro.

Evitare rapporti commerciali lesivi dei diritti della persona

L'Azienda nell'avviare relazioni commerciali con nuovi clienti e nella gestione di quelli già in essere deve evitare di intrattenere rapporti finanziari con quelle attività economiche che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona (ad esempio, sfruttando l'impiego di lavoro minorile o impiego di manodopera priva di ogni tutela e garanzia).

Evitare prassi discriminatorie

L'Azienda si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori e al rispetto della loro personalità morale, evitando ogni sorta di discriminazione, di illecito condizionamento o di indebito disagio.

Nelle relazioni di lavoro interne ed esterne all'Azienda non sono ammessi atti di violenza psicologica oppure atteggiamenti o comportamenti discriminatori lesivi della persona per motivi legati a sesso, età, preferenze sessuali, razza, nazionalità, condizioni fisiche o socio-economiche, credenze religiose e opinioni politiche.

Inoltre, le funzioni aziendali competenti garantiscono il rispetto del criterio di non discriminazione e adottano opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo anche nelle fasi di selezione, assunzione, valutazione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale.

Garantire pari opportunità

L'Azienda si impegna ad adottare criteri di imparzialità, merito, competenza e professionalità, per qualsiasi decisione inerente i rapporti con il personale, offrendo a tutti i lavoratori le medesime opportunità e un trattamento equo in applicazione delle norme contenute in materia nei vigenti contratti collettivi di lavoro.

Favorire la libertà di associazione e di contrattazione collettiva

L'Azienda, secondo legge, riconosce ai lavoratori il diritto di aderire alle Organizzazioni Sindacali e di contrattare collettivamente.

Tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori

L'Azienda si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e al rispetto della loro personalità morale, evitando ogni sorta di discriminazione, di illecito condizionamento o di indebito disagio.

L'Azienda mette in atto tutte le necessarie azioni preventive al fine di garantire le migliori condizioni di salute, la sicurezza e l'incolumità negli ambienti di lavoro conformemente alle vigenti norme in tema di salute e sicurezza, impegnandosi inoltre a promuovere e diffondere comportamenti responsabili al proprio interno.

La responsabilità dei Destinatari nei confronti dei propri collaboratori e colleghi rende obbligatoria la massima attenzione nello svolgimento della propria attività. E' richiesta la stretta osservazione di tutte le misure di sicurezza e di prevenzione stabilite per minimizzare i rischi di infortunio. A tal fine, la pianificazione tecnica dei luoghi di lavoro, delle attrezzature e dei processi deve essere improntata al più alto livello di rispetto delle vigenti normative in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

Sostenere le comunità locali

La responsabilità sociale delle imprese operanti nel territorio della comunità locale è valore riconosciuto e condiviso dall'Azienda. L'Azienda conduce le proprie attività nel rispetto degli obblighi sociali e mira a contribuire con le stesse all'arricchimento del patrimonio economico, intellettuale e sociale di ciascun paese e comunità in cui svolge la propria attività.

L'Azienda sostiene e promuove – tramite erogazioni liberali, sponsorizzazioni, donazioni – iniziative umanitarie e di solidarietà, culturali e sportive, finalizzate al sostegno e allo sviluppo della collettività in cui opera.

Rispettare la privacy e le informazioni riservate

L'Azienda si impegna ad essere conforme alla vigente normativa c.d. GDPR, Regolamento Ue 2016/679.

Offrire condizioni lavorative dignitose

L'Azienda si impegna a promuovere un ambiente lavorativo basato sui valori quali la fiducia, il dialogo, il rispetto reciproco, il benessere dei lavoratori e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, garantendo condizioni economiche e orari di lavoro dignitosi.

5. Formazione e Informazione

L'Azienda riconosce la formazione e l'informazione dei dipendenti quali strumenti fondamentali per l'attuazione della presente Politica.

La presente Politica è portata a conoscenza di tutti i Destinatari mediante idonee attività di comunicazione. E' nella responsabilità di ciascun dipendente consultare il proprio Responsabile diretto per qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione o all'applicazione delle regole di comportamento in essa contenute.

6. Segnalazioni

L'Azienda promuove un approccio positivo nei confronti delle tematiche trattate nella presente Politica al fine di garantire e tutelare la libertà di espressione e segnalazione da parte dei Destinatari relativamente a non conformità, situazioni critiche/non desiderate o altre problematiche connesse alla tutela dei diritti umani.

Qualsiasi comportamento che sia, anche solo potenzialmente, in contrasto con le disposizioni della presente Politica deve essere segnalato agli organi o alle funzioni competenti individuate nell'organigramma.

L'Azienda provvede a stabilire idonei canali di comunicazione mediante i quali potranno essere rivolte le segnalazioni relative a eventuali violazioni delle disposizioni contenute in questo documento.

Sulle segnalazioni ricevute verrà mantenuto il più ristretto riserbo.