



POLICY DIRITTI UMANI

Servizi di manutenzione programmata - Impianti tecnologici - Lettura ed elaborazione dati - Contatori acqua/gas - Analisi e controllo delle acque



INDICE

- 1. I NOSTRI PRINCIPI**
- 2. IL NOSTRO IMPEGNO**
- 3. TUTELA DELLE RISORSE UMANE**
- 4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**
- 5. RETRIBUZIONI E ORARIO DI LAVORO**
- 6. LAVORO MINORILE E FORZATO**
- 7. IMPARZIALITÀ E PARI OPPORTUNITÀ**
- 8. AMBIENTE DI LAVORO POSITIVO**
- 9. PRATICHE PER UN AMBIENTE SANO E SICURO**
- 10. SELEZIONE DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI**
- 11. VIGILANZA E PREVENZIONE DELLE VIOLAZIONI**
- 12. SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI**

1. PRINCIPI GENERALI

1 Il presente documento ha l'obiettivo di diffondere il rispetto e la tutela dei diritti fondamentali dell'uomo, elementi imprescindibili della sostenibilità per S.I.L.C.A.

La dignità e il rispetto delle persone sono da sempre alla base della cultura aziendale, che si impegna costantemente per garantire l'eliminazione di qualsiasi violazione venga riscontrata internamente. Il rispetto dei principi contenuti in questa policy, fondata sui valori e sui principi del suo Codice Etico, è da ritenersi parte integrante dei doveri di tutti i dipendenti. La policy ha validità per tutte le sedi aziendali. S.I.L.C.A. rispetta i principi internazionali per la promozione e protezione dei Diritti Umani riconosciuti dai principi del Global Compact delle Nazioni Unite e contenuti nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e dalla Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui principi e diritti fondamentali del lavoro.

2 IL NOSTRO IMPEGNO

S.I.L.C.A. monitora l'applicazione e il rispetto della policy sui diritti umani e del Codice Etico all'interno dei propri confini aziendali e si aspetta che tutti i suoi collaboratori ne rispettino le regole, gli impegni e i principi e che operino in base agli standard etici più elevati ed in conformità a tutte le leggi applicabili. S.I.L.C.A. si impegna e chiede ai propri collaboratori¹ di impegnarsi a:

- Condannare ogni forma e tipo di lavoro minorile e non utilizzare o sostenere in alcun modo il lavoro di minori;
- Condannare ogni forma di lavoro forzato, non ricorrervi e non sostenerlo;
- Garantire un luogo di lavoro sicuro, adottando tutte le misure idonee a prevenire incidenti ed infortuni;
- Rispettare il diritto di associazione dei lavoratori e la loro libertà di aderire ad organizzazioni sindacali;
- Non ricorrere o dare sostegno a forme di discriminazione in base al genere, all'età, orientamento sessuale, religione, origine sociale o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione o cessazione del rapporto di lavoro;
- Rispettare il diritto dei dipendenti ad un salario dignitoso, adempiendo ai contratti stipulati e in ogni caso garantendo un salario adeguato alle mansioni svolte;

- Rispettare le leggi e gli accordi di settore in materia di orario di lavoro, non oltrepassando mai l'orario massimo consentito dalla legge e garantendo riposi e festività previsti.

3. TUTELA DELLE RISORSE UMANE

Le risorse umane rappresentano un elemento indispensabile per l'esistenza e lo sviluppo aziendale, che considera la professionalità e l'impegno di dipendenti e collaboratori valori essenziali per il raggiungimento dei propri obiettivi. S.I.L.C.A. rispetta e tutela la dignità, la salute, la sicurezza e la privacy dei propri dipendenti e collaboratori, provvedendo ad informarli, al momento dell'assunzione ed a seguito di modifiche dei processi aziendali, in ordine ai loro diritti nonché ai rischi nei quali possono incorrere nello svolgimento della loro prestazione lavorativa. S.I.L.C.A. tutela, in particolare, l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori, assicurando condizioni lavorative rispettose della dignità individuale, in conformità alla normativa vigente in materia di sicurezza e salute dei lavoratori. S.I.L.C.A. vigila affinché non siano realizzati atti di violenza o di coercizione psicologica nonché ogni atteggiamento o comportamento che leda la dignità individuale.

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

S.I.L.C.A. rispetta il diritto dei propri collaboratori ad avere un'adeguata rappresentanza e di aderire liberamente a sindacati o organizzazioni similari. S.I.L.C.A. è impegnata a stabilire e mantenere un dialogo costruttivo con i rappresentanti dei lavoratori eletti dai dipendenti, ponendo alla base del confronto il reciproco rispetto e il diritto della contrattazione collettiva in conformità con le leggi locali.

5. RETRIBUZIONI E ORARIO DI LAVORO

All'interno di S.I.L.C.A., le retribuzioni sono allineate con quanto previsto dalla legge e con gli standard di mercato. Rispettiamo le leggi vigenti su retribuzioni, benefit, orario di lavoro e straordinari.

6 LAVORO MINORILE E FORZATO

S.I.L.C.A. rifiuta il ricorso al lavoro minorile e forzato come definito dalla dichiarazione ILO sui principi e i diritti fondamentali del lavoro.

7. IMPARZIALITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

Uno dei principi fondamentali, per la realizzazione di un ambiente di lavoro positivo, è la modalità di collaborazione tra tutti coloro che lavorano in S.I.L.C.A.

S.I.L.C.A. è impegnata a garantire un ambiente di lavoro positivo, costruttivo e dinamico che supporti l'eterogeneità delle persone e dei loro talenti, opinioni e vedute, garantendo a tutti pari opportunità sulla base dei principi dell'imparzialità. S.I.L.C.A. si impegna ad evitare qualsiasi forma di discriminazione che sia basata sul genere sessuale, sulla razza, sul ceto, sull'origine nazionale, sulla lingua, sulla religione, sulle opinioni politiche e filosofiche, sulla filiazione ad associazioni politiche o sindacali, sullo stato di salute, di invalidità e sull'età. Tale impegno si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi l'assunzione, la formazione, l'assegnazione di lavoro, la promozione, il trasferimento e la conclusione del rapporto di lavoro.

8. AMBIENTE DI LAVORO POSITIVO

S.I.L.C.A. è impegnata a garantire un ambiente di lavoro positivo e produttivo per tutti i collaboratori, garantendo un trattamento equo di tutti i dipendenti e con pari dignità e rispetto. Non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge, contro la policy sui diritti umani e contro il Codice Etico; ogni comportamento che minacci la sicurezza delle persone o della proprietà o che sia potenzialmente violento dovrà essere segnalato immediatamente. Il comportamento di ogni dipendente e collaboratore si conforma ai principi di legalità, lealtà, correttezza, trasparenza e professionalità espressa dal nostro ordinamento nonché al rispetto delle regole della policy sui diritti umani e del Codice Etico, delle norme legislative e contrattuali regolanti il rapporto di lavoro con il S.I.L.C.A. e delle procedure aziendali.

9. PRATICHE PER UN AMBIENTE SANO E SICURO

S.I.L.C.A. si impegna a fornire un ambiente di lavoro sano e sicuro nel rispetto dell'ambiente e in conformità a tutte le normative a protezione della sicurezza del lavoratore e dell'ambiente. Ci impegniamo affinché ciascun collaboratore prenda la massima attenzione alla prevenzione dei pericoli, onde evitare incidenti e lesioni personali, osservi tutte le norme di sicurezza e salute e le pratiche pertinenti al proprio lavoro e prenda tutte le precauzioni necessarie a proteggere sé stesso e i propri collaboratori. S.I.L.C.A. si impegna affinché tutte le leggi locali riguardanti la salute e la sicurezza siano strettamente osservate.

S.I.L.C.A. ha istituito un servizio di prevenzione e protezione, come previsto dalla legge e, ai sensi dell'articolo 17, lettera b, comma 4 del T.U.S., ha nominato un responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), in possesso dei requisiti di professionalità, esperienza e formazione previsti. Le competenze e attribuzioni specifiche del RSPP, designato dal datore di lavoro a cui risponde e del cui servizio il datore di lavoro si avvale, consistono nel coordinamento del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, i cui compiti in particolare si estrinsecano: • nell'individuare i fattori di rischio, valutare i rischi e identificare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente, sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale; • nell'elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive conseguenti alla valutazione dei rischi (DVR) e i sistemi di controllo di tali misure; • nell'elaborare procedure di sicurezza per le varie attività aziendali; • nel proporre i programmi di formazione e informazione dei lavoratori; • nel partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro, nonché alle riunioni periodiche annuali sulla sicurezza; • nel fornire ai lavoratori le informazioni: sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale; sulle procedure di primo soccorso, lotta antincendio ed evacuazione concernenti i nominativi dei lavoratori addetti al primo soccorso e prevenzione incendi e del medico competente.

10. SELEZIONE DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. Nella stipula dei contratti con i dipendenti ed i collaboratori, S.I.L.C.A. si conforma alle regole stabilite dalla normativa applicabile e dalla contrattazione collettiva vigente.

11. VIGILANZA E PREVENZIONE DELLE VIOLAZIONI

La segnalazione in materia di diritti umani viene gestita in conformità con il Codice Etico, che prevede una specifica procedura di vigilanza sull'applicazione dello stesso.




12. SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI

Qualsiasi dipendente o collaboratore che venga a conoscenza di una violazione sospetta o nota, alla presente policy o alle leggi in materia deve immediatamente segnalarla, anche in forma anonima, tramite un modulo.

S.I.L.C.A. garantisce la riservatezza delle fonti e delle informazioni di cui si venga in possesso, fatti salvi gli obblighi di legge. S.I.L.C.A. non tollera alcuna forma di ritorsione nei confronti di chi effettua una segnalazione in buona fede né di chi si sia rifiutato di effettuare azioni contrarie a questo documento o alle altre policy aziendali, anche se in conseguenza di tale rifiuto ci siano state conseguenze negative per il business.

09 Aprile 2025

S.I.L.C.A. di Bartoli Giuseppe Francesco



SILCA.
di GIUSEPPE BARTOLI
Via Guido Dorso, 21 - 70125 Bari
Tel. 080.5021788 - Fax 080.0999082
Part. IVA: 05028820727