



Fondata nel 1910
EN ISO 9001
EN ISO 14001
EN ISO 30415
EN ISO 37001
EN ISO 39001
EN ISO 45001
SA 8000

Impresa Silvio Pierobon

S.R.L. (società unipersonale)
COSTRUZIONI EDILI - STRADALI - FERROVIARIE - IDRAULICHE
SONDAGGI - CONSOLIDAMENTI - OPERE SPECIALIZZATE
Sede: 32100 BELLUNO (Italia)
Via I. Caffi, 130 - Tel. 0437.940006 - Fax 0437.27729
R.I., Codice Fiscale e Partita IVA 00272430257
Capitale sociale: € 100.000,00 interamente versato
E-mail PEC: impresapierobon@legalmail.it

Codice di condotta fornitori

CODICE DI CONDOTTA FORNITORI SA 8000:2014 E ISO 30415 D&I

Premesse

La seguente informativa ha lo scopo di informare circa i requisiti dello standard SA 8000 e UNI ISO 30415 e la politica aziendale in materia di responsabilità sociale e Diversità e inclusione.

Lo standard SA 8000 è uno standard volontario, i cui elementi essenziali si basano sul rispetto della Dichiarazione Universale dei diritti umani, sulle convenzioni dell'ILO e sulle leggi nazionali in materia di lavoro e salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La UNI ISO 30415 Diversità e inclusione è una norma volontaria i cui elementi essenziali si basano su politiche finalizzate a perseguire lo sviluppo sostenibile e in particolare sul contrasto all'ineguaglianza di genere, sulla garanzia di un lavoro dignitoso e sulla riduzione delle disuguaglianze.

La SA 8000 e la UNI ISO 30415 Diversità e inclusione definiscono comportamenti socialmente corretti verso i lavoratori, per quanto riguarda:

- il lavoro minorile e infantile
- il lavoro forzato e obbligato
- le condizioni per la salute e la sicurezza
- la libertà d'associazione
- la discriminazione e molestie
- l'uguaglianza di genere
- le pratiche disciplinari
- l'orario di lavoro
- la retribuzione

La nostra politica etica prevede:

1. il divieto di ogni forma di lavoro infantile (minori anni 16);
2. il divieto di limitazione della libertà individuale dei lavoratori e l'utilizzo di lavoro forzato o obbligato;
3. Il rispetto delle norme sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
4. Il rispetto della libertà di associazione e contrattazione collettiva; sindacale e di associazione;
5. il divieto di comportamenti discriminatori per ragioni di etnia, sesso, religione, pensiero e ogni altra discriminazione richiamata dallo standard SA 8000.
6. Il divieto di adozione di misure disciplinari non rispettose della dignità della persona e delle norme italiane, della L 300/1970 e del CCNL applicato.
7. Il divieto di adottare comportamenti inopportuni o molesti di qualunque genere, compresi comportamenti minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro
8. Il divieto di ogni forma di ineguaglianza di genere o altra forma richiamata dalla norma D&I
9. il diritto dei lavoratori a un orario di lavoro conforme alla norma vigente e al CCNL italiano che preveda opportuni riposi e la volontarietà dello straordinario;
10. il diritto a ricevere una retribuzione dignitosa e sufficiente a soddisfare i bisogni primari della persona, rispettosa dei parametri del CCNL applicato

La politica aziendale in materia di D&I promuove una organizzazione inclusiva che favorisce il rispetto della D&I in ogni ambito e per questo:

- riconosce la diversità: valutando le persone in modo intrinseco, individualmente e come gruppi, apprezzando le diverse dimensioni della diversità e impegnandosi a proteggere e riconoscere caratteristiche demografiche e altre caratteristiche personali protette dalla legge;



Impresa Silvio Pierobon

Fondata nel 1910
EN ISO 9001
EN ISO 14001
EN ISO 30415
EN ISO 37001
EN ISO 39001
EN ISO 45001
SA 8000

S.R.L. (società unipersonale)
COSTRUZIONI EDILI - STRADALI - FERROVIARIE - IDRAULICHE
SONDAGGI - CONSOLIDAMENTI - OPERE SPECIALIZZATE
Sede: 32100 BELLUNO (Italia)
Via I. Caffi, 130 - Tel. 0437.940006 - Fax 0437.27729
R.I., Codice Fiscale e Partita IVA 00272430257
Capitale sociale: € 100.000,00 interamente versato
E-mail PEC: impresapierobon@legalmail.it

Codice di condotta fornitori

- governa efficacemente: promuovendo l'impegno della dirigenza per la D&I attraverso l'uso di sistemi, politiche, processi, pratiche e operazioni di governance inclusivi;
- agisce in modo responsabile etico e socialmente responsabile: promuovendo un lavoro dignitoso per tutti;
- lavora in modo inclusivo: promuovendo un luogo di lavoro accessibile e rispettoso che favorisca l'inclusione e un senso di appartenenza;
- comunica in modo inclusivo: diffondendo opportune informazioni a dipendenti e stakeholder per favorire la diffusione di una cultura rispettosa di D&I sui luoghi di lavoro tra propri dipendenti e collaboratori nelle modalità più opportune per garantire la comprensione dei requisiti D&I alle persone che accedono e si relazionano con l'impresa;
- sostiene e difende la D&I: promuovendo attivamente relazioni con gli stakeholder inclusive.

Il Senior Management dell'IMPRESA SILVIO PIEROBON SRL si aspetta che tali valori siano condivisi dai collaboratori.

Codice di condotta fornitori

Il Codice di Condotta, di cui si chiede la sottoscrizione per accettazione, illustra le norme atte a garantire che le condizioni di lavoro applicate da fornitori e subappaltatori siano conformi ai requisiti della norma SA 8000:2014 e UNI 30415:2021 D&I. Richiede inoltre l'impegno a rispettare i diritti umani e quelli dei lavoratori e ad operare nel rispetto delle leggi e delle disposizioni in vigore nei paesi in cui l'azienda è presente.

Il presente documento sintetizza principi e regole la cui osservanza da parte dei fornitori e dei loro sub-fornitori è di assoluta importanza. L'adesione e il rispetto dei principi del codice è condizione necessaria per mantenere i rapporti di collaborazione.

In particolare devono essere assunte da parte dei fornitori le seguenti obbligazioni:

1. condivisione dei principi del presente codice di condotta
2. impegno a conformarsi ad esso in un arco temporale concordato
3. impegno a permettere audit di sorveglianza circa gli impegni assunti.

Il mancato rispetto dei requisiti del presente codice è considerato inadempimento grave delle obbligazioni contrattuali e motivo di risoluzione contrattuale per giusta causa ai sensi dell'art. 1456 c.c. con riserva di azione di risarcimento danni.

Rispetto delle normative vigenti

Devono essere sempre rispettate le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce, nonché lo Standard SA 8000. Quando tali leggi, norme o altri requisiti e lo Standard riguardano lo stesso tema, deve essere applicata la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori.

Lavoro infantile e minorile

Rispetto delle Convenzioni ILO 138 e 182 Raccomandazione ILO 146.

- Divieto di impiego di lavoro infantile dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 15 anni. (anni 16 per l'Italia)
- Utilizzo di giovani lavoratori (ragazzi di età inferiore ai 18 anni) nel rispetto delle esigenze scolastiche e garanzia di effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza.
- Divieto di utilizzo di giovani lavoratori in forma elusiva, per più di otto ore al giorno o impiego degli stessi per lavoro notturno o in mansioni pesanti.
- L'organizzazione deve promuovere la sensibilizzazione dei propri partner nei confronti delle tematiche inerenti lo sfruttamento del lavoro minorile, della discriminazione sociale.
- L'organizzazione deve dare sostegno ai minori che facciano richiesta di lavoro o che in conformità a quanto sino a qui disposto debbano essere licenziati, mediante aiuto finanziario temporaneo finalizzato all'adempimento dell'obbligo scolastico.

Lavoro forzato obbligato

Rispetto delle Convenzioni ILO 29 e 105.

- Divieto di ricorrere o dare sostegno all'utilizzo di lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni.
- Divieto di trattenere documenti d'identità in originale.
- Divieto di richiedere al personale di pagare depositi all'inizio del rapporto di lavoro.



Fondata nel 1910
EN ISO 9001
EN ISO 14001
EN ISO 30415
EN ISO 37001
EN ISO 39001
EN ISO 45001
SA 8000

Impresa Silvio Pierobon

S.R.L. (società unipersonale)
COSTRUZIONI EDILI - STRADALI - FERROVIARIE - IDRAULICHE
SONDAGGI - CONSOLIDAMENTI - OPERE SPECIALIZZATE
Sede: 32100 BELLUNO (Italia)
Via I. Caffi, 130 - Tel. 0437.940006 - Fax 0437.27729
R.I., Codice Fiscale e Partita IVA 00272430257
Capitale sociale: € 100.000,00 interamente versato
E-mail PEC: impresapierobon@legalmail.it

Codice di condotta fornitori

- Divieto da parte dell'organizzazione o alcun altro ente che fornisca manodopera all'organizzazione di trattenere una parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per l'organizzazione stessa.
- Divieto di richiedere commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori.
- Divieto di utilizzo di guardie di sicurezza o personale di sorveglianza per limitare la libertà dei lavoratori.
- Divieto di elargizione di prestiti ai lavoratori, in caso di espressa richiesta, a condizioni peggiori di quelle di mercato.
- Il personale deve avere il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard, e deve essere libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro.
- Divieto all'organizzazione o altro ente che fornisca manodopera all'organizzazione, di ricorrere o dare sostegno alla tratta di esseri umani.

Salute e sicurezza

Rispetto del D. LGS. 81/08. Convenzione ILO 155 e 183. Raccomandazione 164

- L'organizzazione deve garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e deve adottare misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie conseguenti allo svolgimento del lavoro.
- L'organizzazione deve valutare tutti i rischi del luogo di lavoro.
- L'organizzazione deve fornire al personale, appropriati dispositivi di protezione individuale a proprie spese e nel caso di infortunio deve fornire il primo soccorso e assistere il lavoratore affinché riceva le conseguenti cure mediche.
- Deve essere assicurata a tutto il personale una formazione periodica efficace su salute e sicurezza, incluse istruzioni sul luogo di lavoro.
- Deve essere garantito a tutto il personale libero accesso a: bagni puliti, acqua potabile, luoghi idonei per la consumazione dei pasti, e, ove applicabile, locali igienicamente adeguati alla conservazione degli alimenti.
- L'organizzazione deve assicurare che qualsiasi dormitorio messo a disposizione del personale sia pulito, sicuro e adeguato ai bisogni essenziali.
- Tutto il personale deve avere il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza chiedere il permesso.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Rispetto delle Convenzioni ILO 87, 98 e 135

- Rispetto del diritto del personale di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'organizzazione.
- Fornire efficace informazione ai lavoratori sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione sindacale di propria scelta.
- Divieto di ingerenza formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva.
- In caso di limitazioni per legge al diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva concessione ai lavoratori del permesso di eleggere liberamente propri rappresentanti.
- Deve garantire che i membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membri del sindacato, o rappresentanti dei lavoratori.
- Applicazione del CCNL richiamato nei contratti e lettere di assunzione individuali.

Discriminazione e molestie

Rispetto delle Convenzioni ILO 100, 111, 159, 169 e 177

- Divieto di ogni forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.
- Divieto di interferire con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.
- Divieto di tenere comportamenti inopportuni o molesti di qualunque genere compresi comportamenti minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e in tutti gli alloggi e altre strutture messe a disposizione dall'organizzazione.
- Divieto di sottoposizione del personale femminile a test di gravidanza o di verginità.



Impresa Silvio Pierobon

Fondata nel 1910
EN ISO 9001
EN ISO 14001
EN ISO 30415
EN ISO 37001
EN ISO 39001
EN ISO 45001
SA 8000

S.R.L. (società unipersonale)
COSTRUZIONI EDILI - STRADALI - FERROVIARIE - IDRAULICHE
SONDAGGI - CONSOLIDAMENTI - OPERE SPECIALIZZATE
Sede: 32100 BELLUNO (Italia)
Via I. Caffi, 130 - Tel. 0437.940006 - Fax 0437.27729
R.I., Codice Fiscale e Partita IVA 00272430257
Capitale sociale: € 100.000,00 interamente versato
E-mail PEC: impresapierobon@legalmail.it

Codice di condotta fornitori

- Divieto di ogni forma di ineguaglianza di genere o altra forma richiamata dalla norma D&I

Pratiche disciplinari

Rispetto Convenzione ILO 29

- L'organizzazione deve trattare tutto il personale con dignità e rispetto.
- Divieto di utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale.
- Divieto di utilizzo di trattamenti duri o inumani o provvedimenti disciplinari contrari alla dignità ed al rispetto del lavoratore.

Orario di lavoro

Rispetto Convenzione ILO 1 e Raccomandazione ILO 116

- Rispetto delle leggi vigenti e della contrattazione collettiva (ove applicabile) in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche. Limite massimo della settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, stabilita dalla legge e comunque non superiore a 48 ore.
- Concessione di almeno un giorno libero dopo sei giorni consecutivi di lavoro.
- Volontarietà dello straordinario con limite di 12 ore settimanali.
- Divieto di regolare richiesta di straordinario.

Retribuzione

Rispetto delle Convenzione ILO 100, 102 e 131

- Rispetto del diritto del personale ad un salario dignitoso, con minimo retributivo superiore agli standard legali o agli standard minimi di settore, o ai contratti collettivi (ove applicabile).
- Divieto di applicare trattenute sul salario per motivi disciplinari. Salva la deroga prevista in caso di trattenute disciplinari regolate dal CCNL applicato.
- Chiara informazione ai lavoratori circa la composizione delle retribuzioni.
- Applicazione di una maggiorazione per il lavoro straordinario come definito dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva.
- Divieto di utilizzo di accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi, volti ad evitare l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla legislazione e dalle normative applicabili in materia di lavoro e sicurezza sociale.

Responsabile SGRS
Geom. Gianluca Dalla Corte

Il Senior Management
Dott. Ing. Silvio Rodolfo Pierobon

IMPRESA SILVIO PIEROBON
IL LEGALE RAPPRESENTANTE
(Dott. Ing. Silvio Rodolfo PIEROBON)

DICHIARAZIONE DI IMPEGNO

Il sottoscritto _____ in qualità di _____

Dell'impresa _____

dichiara di aver letto il presente codice di condotta e si impegna alla sua applicazione e rispetto.

Data _____

Firma _____