
POLITICA PER LA TUTELA DEI DIRITTI UMANI E DEL LAVORO



HLRP-IT
REV.00
09-01-2025

INDICE

IMPEGNI ED OBIETTIVI.....	2
RIFERIMENTI NORMATIVI	2
PRINCIPI.....	3
1 DIRITTI DEI LAVORATORI	3
1.1 LAVORO FORZATO E LAVORO MINORILE.....	3
1.2 INCLUSIVITÀ ED ATTI DISCRIMINATORI.....	3
1.3 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE	3
1.4 SALUTE E SICUREZZA.....	3
1.5 CONDIZIONI DI LAVORO GIUSTE E FAVOREVOLI.....	4
2 COMUNITÀ E SOCIETÀ.....	4
2.1 AMBIENTE.....	4
2.2 CONNESSIONE SOCIALE.....	5
2.3 PRIVACY	5
GESTIONE E MONITORAGGIO	5
SEGNALAZIONI DEGLI STAKEHOLDERS	6
COMUNICAZIONE ED AGGIORNAMENTO	6

IMPEGNI ED OBIETTIVI

In Belco Srl. Il raggiungimento degli obiettivi aziendali è indissolubilmente collegato al benessere psico-fisico di tutte le "persone" coinvolte nella catena del valore societario, considerate pertanto il più prezioso ed irrinunciabile asset aziendale.

La persona coincide dunque con il fulcro dell'intero sistema di gestione, pensato e sviluppato per valorizzare al massimo dipendenti e collaboratori.

Siamo fermamente convinti che la promozione di una cultura aziendale basata sul principio del rispetto e della valorizzazione della diversità oltre a generare valore sociale incoraggi la crescita professionale e lo sviluppo delle competenze.

La politica aziendale per la tutela e la protezione dei diritti umani stabilisce pertanto le regole di condotta da adottare nei confronti di tutti gli stakeholders al fine di garantire il raggiungimento degli intenti di cui sopra. Il documento si pone inoltre in stretta continuità con il codice Etico nonché con la politica aziendale in materia di Qualità, Ambiente e Sicurezza.

In questo senso Belco vigila costantemente ed interviene al fine di scongiurare e sanzionare qualsiasi episodio di violenza e/o discriminazione che impatti sui soggetti direttamente o indirettamente coinvolti nella catena del valore societario con particolare attenzione a specifiche categorie quali: donne, bambini, migranti, lavoratori esterni, comunità locali, fornitori e partner, clienti, persone con disabilità.

RIFERIMENTI NORMATIVI

La normativa nazionale, internazionale nonché tutte le best practice globalmente riconosciute in materia di diritti umani rappresentano la principale fonte di ispirazione per la definizione dei principi cardini della nostra politica.

Particolare rilievo è stato riservato alle seguenti fonti del diritto Internazionale:

1. La Carta internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (ONU)
 - a) Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo
 - b) Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici
 - c) Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali
2. Le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) - n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 - e la dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro.
3. La convenzione dell'ONU sui Diritti dei Bambini
4. Le Convenzioni ILO n.107 e n.169 sui Diritti delle Popolazioni Indigene e Tribali
5. La Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo.

PRINCIPI

Dipendenti, fornitori, partner, clienti ed in generale tutti gli stakeholders riconducibili al contesto della nostra organizzazione vengono sensibilizzati al rispetto della nostra politica in materia di diritti umani e dunque all'applicazione delle regole di condotta di seguito dettagliate.

1 DIRITTI DEI LAVORATORI

1.1 LAVORO FORZATO E LAVORO MINORILE

Condanniamo fermamente e rifiutiamo qualsiasi forma di sfruttamento, forzatura e riduzione in schiavitù conformemente alla Convenzione n. 29 dell'ILO.

A tutti i collaboratori viene sempre garantita la piena libertà di interrompere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro nelle modalità stabilite dalla normativa vigente e dalle contrattazioni collettive di categoria.

Riteniamo irrinunciabile l'applicazione di tutte le disposizioni a tutela del lavoro minorile. A prescindere dal paese in cui si svolgono le attività lavorative, troverà sempre applicazione la Convenzione n. 138 dell'ILO con riferimento all'età minima dei lavoratori.

1.2 INCLUSIVITÀ ED ATTI DISCRIMINATORI

È severamente bandita qualsiasi forma di discriminazione basata sul genere, età, nazionalità ed etnia, religione, orientamento sessuale, convinzioni politiche e personali, condizioni di disabilità.

Ogni persona nel rispetto della dignità altrui, deve essere sempre libera di esprimere la propria opinione.

Non sono tollerate violenze fisiche, verbali e psicologiche.

La società si impegna a tutelare il benessere psico-fisico di tutti i collaboratori promuovendo il mantenimento di un ambiente di lavoro sano, costruttivo e professionalmente stimolante.

1.3 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

Nel rispetto della legislazione vigente in materia, promuoviamo tutte le forme di associazioni finalizzate alla tutela degli interessi dei lavoratori.

Parimenti, sono garantite tutte le forme di rappresentanza presso le unità produttive incluse le rappresentanze sindacali.

La contrattazione collettiva, ove esistente, viene privilegiata per la definizione dei rapporti di lavoro nonché per disciplinare le relazioni con le associazioni sindacali di categoria.

1.4 SALUTE E SICUREZZA

Tutti i lavoratori hanno diritto ad operare in condizioni di sicurezza e salubrità.

Il Datore di lavoro è responsabile della valutazione dei rischi per la sicurezza e deve prontamente attivarsi per intraprendere tutte le azioni preventive, di contenimento e correttive volte a minimizzare i rischi per la sicurezza dei collaboratori.

Conformemente alla severa legislazione Italiana in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (Decreto Legislativo 81/2008 e leggi correlate) Belco ha definito una specifica Politica per la sicurezza (PSSL-IT_REV.00) cui interamente si rimanda per maggiori dettagli.

Il benessere dei lavorati viene inoltre perseguito mediante l'attivazione di tutti gli strumenti di welfare aziendale previste dalla legislazione applicabile e dalla contrattazione collettiva, nonché ricorrendo a diverse forme di premialità collettive ed individuali.

La società promuove la cultura della sicurezza nonché la propria politica anche verso l'esterno, ponendola quale condizione imprescindibile per l'attivazione di eventuali accordi di collaborazione.

1.5 CONDIZIONI DI LAVORO GIUSTE E FAVOREVOLI

Le parti interessate coinvolte nella filiera produttiva hanno diritto ad un trattamento lavorativo dignitoso e rispettoso di tutte le disposizioni legislative applicabili in materia di orario di lavoro, pause, riposo settimanale, ferie e malattia.

Belco garantisce e promuove una retribuzione giusta ed equa, basata sulla valutazione obiettiva delle prestazioni di lavoro, mai inferiore al compenso minimo stabilito dalla contrattazione collettiva e dalle disposizioni legislative applicabili al contratto di lavoro.

In questo senso la società condanna qualsiasi forma di discriminazione basata sul genere (gap gender) e/o eventuali condizioni di disabilità.

La valorizzazione del capitale umano viene inoltre perseguita attraverso un programma di formazione continua che a partire dalla valutazione periodica delle competenze, incoraggi il miglioramento continuo e la crescita professionale.

2 COMUNITÀ E SOCIETÀ

2.1 AMBIENTE

Nella convinzione che i cambiamenti climatici rappresentino una seria minaccia per la tutela dei diritti delle persone, nei limiti delle nostre possibilità, ci impegniamo a promuovere una politica ambientale volta allo sviluppo sostenibile delle attività di impresa ed alla salvaguardia delle risorse naturali.

In questo senso condividiamo pienamente gli obiettivi programmatici delle Nazioni Unite in materia di sviluppo sostenibile unitamente ai piani per il contenimento del riscaldamento globale di cui all'accordo di Parigi.

La società è inoltre soggetta agli obblighi di cui alla legislazione nazionale (D.lgs. 152 del 2006) nonché ai Regolamenti ed alle Direttive dell'Unione Europea in materia ambientale (per quanto applicabili).

2.2 CONNESSIONE SOCIALE

Ispirata dal principio della sussidiarietà sociale, Belco collabora con associazioni del Terzo Settore che assistono la comunità locale gravata da situazioni di svantaggio o fragilità.

2.3 PRIVACY

Belco garantisce e promuove la tutela dei dati personali di tutti gli stakeholders conformemente al Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 ed applicabile a decorrere dal 25 maggio 2018 (General Data Protection Regulation – GDPR).

Il sistema di gestione aziendale è inoltre strutturato per garantire il trattamento dei dati personali secondo i principi di "Privacy by design" (attenzione al tema sin dalla progettazione di un processo aziendale) e "by default" (trattamento dei dati personali nella misura necessaria e sufficiente per le finalità previste e per il periodo strettamente necessario).

GESTIONE E MONITORAGGIO

Il rispetto dei principi e delle regole di condotta in questa sede attenzionati viene valutato dalla società in occasione dell'analisi dei rischi e delle opportunità condotta nell'ambito del Sistema di Gestione Qualità (certificato UNI EN ISO 9001:2015).

La valutazione viene di norma effettuata con cadenza annuale a cura del Responsabile del Sistema di Gestione (Qualità-Sicurezza-Ambiente) e del General Manager. Il documento è inoltre parte integrante del Riesame annuale della Direzione.

L'attività di risk assesment si articola secondo il seguente iter procedurale:

- Definizione del contesto dell'organizzazione: identificazione delle parti interessate interne (dipendenti, soci e collaboratori) ed esterne (fornitori/partner) maggiormente suscettibili dei rischi di violazione dei diritti umani. L'attività viene condotta sulla base di parametri quali la tipologia di attività svolte, l'area geografica di operatività ed informazioni di tipo reputazionali e di governance.
- Valutazione dei rischi eseguita secondo una metodologia quantitativa che richiede la preliminare definizione di diversi livelli di probabilità ed impatto della violazione. Sulla base di una matrice di correlazione probabilità-impatto viene quindi definito il grado di significatività del rischio calcolato.
- Definizione di eventuali azioni correttive, preventive e di contenimento da intraprendere per la mitigazione del rischio rilevato.
- Apertura, gestione, chiusura e follow-up delle azioni intraprese.

SEGNALAZIONI DEGLI STAKEHOLDERS

Gli stakeholders interni possono in qualunque momento segnalare eventuali violazioni direttamente al General Manager. La segnalazione può avvenire di persona o tramite e-mail. Le parti interessate esterne, laddove non siano in stretto contatto con il General Manager aziendale, possono contattare Belco ai recapiti pubblicati sul sito web www.belcoproducts.it. Belco garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. Al ricevimento della segnalazione il General Manager e/o un suo delegato provvederanno a ricontattare l'autore della segnalazione e della violazione al fine di ottenere chiarimenti in merito all'accaduto.

In caso di accertamento della violazione troverà applicazione l'iter sanzionatorio previsto dal Codice Etico aziendale nel rispetto delle disposizioni di cui alla contrattazione collettiva di riferimento e delle leggi vigenti in materia (per quanto applicabili).

COMUNICAZIONE ED AGGIORNAMENTO

La politica aziendale viene diffusa tra dipendenti e collaboratori interni attraverso le seguenti modalità: comunicazione in sede di instaurazione del rapporto contrattuale, intranet aziendale ed affissione del documento in bacheca.

Verso l'esterno il documento viene veicolato mediante attività di comunicazione dedicate.

L'aggiornamento della politica viene valutato almeno una volta all'anno sulla base dei riscontri emersi dalla valutazione dei rischi e dalle attività di monitoraggio.

Caronno Pertusella, 09-01-2025

BELCO s.r.l.
Via Lodi, 86
21042 CARONNO PERTUSELLA (VA)
Tel. 02 963981 - Fax 02 96398400
C.F. - R.IVA 08681190166

(Nicoletta Bosi – General Manager)

HLRP-IT	REV. 00	09-01-2025
---------	---------	------------