

Engineering

Technical gases



Healthcare



LPG and Natural Gas

INDICE

PRINCIPI GENERALI	5
CAMPO DI APPLICAZIONE	5
PRINCIPI E POLITICHE DEL GRUPPO SIAD	5
Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	5
Condizioni di lavoro.....	5
Salario di sussistenza.....	5
Gestione delle carriere.....	6
Dialogo sociale.....	6
Lavoro infantile e minorile.....	7
Lavoro forzato e obbligato	7
Diritti umani delle parti interessate	7
Meccanismi di segnalazione.....	7
Meccanismi di rimedio.....	7
Monitoraggio dei Principi e delle Politiche.....	8

PRINCIPI GENERALI

Il Gruppo SIAD aderisce e promuove al suo interno i seguenti principi delle Nazioni Unite.

1. Le imprese devono sostenere e rispettare la protezione dei diritti umani proclamati a livello internazionale e assicurarsi di non essere complici di violazioni dei diritti umani.
2. Le imprese devono sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva; l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio; l'effettiva abolizione del lavoro minorile; l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e occupazione.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento si applica a tutte le Società del Gruppo SIAD.

PRINCIPI E POLITICHE DEL GRUPPO SIAD

Di seguito sono riportati i principi guida e le politiche del Gruppo SIAD. Il seguente elenco non è sostitutivo di indicazioni procedurali o prassi in atto ed ancora in vigore.

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Nel Gruppo SIAD la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro di tutti i dipendenti e di tutto il personale operante nelle Società del Gruppo sono una priorità

Le linee guida in ambito salute, sicurezza sui luoghi di lavoro sono le seguenti:

- Tutti i siti opereranno al fine di adeguarsi ai principi della norma ISO 45001
- Tutti i siti devono effettuare un'analisi dei rischi di salute e sicurezza secondo le leggi locali e attuare tutte le misure necessarie a ridurre al minimo i rischi individuati.
- La formazione riveste un ruolo fondamentale come misura volta a prevenire i rischi.
- Tutti i siti devono applicare quanto previsto dal Codice Etico del Gruppo SIAD in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

L'obiettivo per tutte le Società del Gruppo è quello di terminare l'anno con zero infortuni.

Condizioni di lavoro

A tutti i lavoratori devono essere garantite almeno le condizioni di lavoro previste dalle normative locali in materia di lavoro (Contratto Collettivo di riferimento, Codici del Lavoro etc.)

Deve essere garantito il dialogo con i rappresentanti dei lavoratori sul tema delle “condizioni di lavoro” ed eventuali accordi supplementari rispetto al contratto collettivo possono essere formalizzati in accordi di secondo livello.

Per condizioni di lavoro si intendono almeno i seguenti temi:

- Orari di lavoro ordinari e straordinari
- Trattamenti retributivi
- Benefits
- Equilibrio vita-lavoro

I contratti individuali di lavoro riporteranno le principali condizioni di lavoro concordate con il lavoratore. Gli Accordi di secondo livello, che potranno disciplinare ulteriori condizioni di lavoro, saranno resi disponibili ai lavoratori interessati.

Salario di sussistenza

Il Gruppo SIAD garantisce al 100% dei propri dipendenti e dei lavoratori somministrati operanti in tutte le Società un salario non inferiore al salario di sussistenza.

Il 100% dei salari devono essere corrisposti mensilmente, nei giorni definiti ai sensi della normativa locale e/o dai contratti individuali di lavoro.

Il salario di sussistenza è calcolato secondo la metodologia Anker & Anker 2017 e come riferimento prende il salario riferito ad un nucleo familiare così descritto:

Typical family: *Accounts for 1 + country employment rate working parents and uses the national fertility rate for the number of children.* (**Famiglia tipica** nucleo familiare composto da un numero di lavoratori e un numero di figli calcolati sulla base della % medi di occupazione e in numero medio di figli della nazione di riferimento).

I dati di riferimento sono presi dalle stime più recenti messe a disposizione dal sito www.valuingimpact.com.

Gestione delle carriere

Tutte le Società del Gruppo SIAD gestiscono le carriere dei propri collaboratori sulla base di criteri orientati da principi di trasparenza, merito e assenza di qualsiasi tipo di discriminazione favorendo diversità, equità ed inclusione. Questi i principali criteri e strumenti previsti:

- In fase di reclutamento e assunzione vengono considerate unicamente le competenze tecniche e trasversali di ogni candidato. Non è ammessa nessuna forma di discriminazione per genere, orientamento sessuale o politico, etnia, provenienza geografica, età o qualsiasi altro elemento discriminatorio.
- In fase di primo inserimento viene fornita tutta la formazione tecnica, trasversale e di sicurezza necessaria per ricoprire la posizione di lavoro assegnata.
- Al termine di un eventuale periodo di prova il Responsabile effettuerà una valutazione basata su elementi quanto più possibile oggettivi per decretare il suo superamento.
- Con frequenza annuale ciascun Responsabile effettuerà una valutazione delle performance dei propri collaboratori e condurrà con gli stessi un colloquio per definire eventuali azioni di miglioramento o obiettivi per l'anno seguente nonché individuare eventuali necessità formative (fatte salve quelle prescritte per legge). I colloqui annuali saranno gestiti attraverso il sistema di performance management in essere in coordinamento con la Funzione Risorse Umane di Gruppo.
- La definizione di avanzamenti di carriera, premi e bonus deve avvenire per merito e essere priva di elementi discriminatori (gli avanzamenti automatici previsti da contratti collettivi o accordi di secondo livello devono essere garantiti).
- Tutti i lavoratori possono dimettersi senza alcuna restrizione, salvo le regole stabilite dai contratti applicabili.
- Il licenziamento dei lavoratori può avvenire esclusivamente nel rispetto delle regole del contratto applicabile.

La Funzione Risorse Umane di Gruppo assicura che tutte le richieste di avanzamento carriera siano valutate al fine di escludere eventuali atti discriminatori, assicurando inoltre un'attenta valutazione di tutte le richieste di dimissione o licenziamento al fine di escludere eventuali atti discriminatori.

Il processo di gestione delle risorse umane di gruppo è sottoposto a regolari audit da parte dell'organismo di vigilanza di SIAD SpA.

È assolutamente vietata qualsiasi forma di molestia sul luogo di lavoro e al di fuori del luogo di lavoro.

Qualsiasi forma di discriminazione o molestia può essere segnalata da tutti i dipendenti del Gruppo tramite lo strumento di Whistleblowing garantendo la riservatezza del segnalante.

Dialogo sociale

Il Gruppo SIAD si impegna a rispettare i diritti sindacali dei lavoratori e ad evitare qualsiasi tipo di discriminazioni o ritorsioni nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori.

Il gruppo SIAD favorisce il dialogo con i rappresentanti dei lavoratori.

Il dialogo avviene tramite le organizzazioni sindacali, laddove presenti, e/o con i rappresentanti dei lavoratori formalmente eletti.

Qualsiasi richiesta del singolo lavoratore deve comunque essere valutata dal suo Responsabile e, se del caso, portata all'attenzione della Direzione Risorse Umane di Gruppo.

Lavoro infantile e minorile

Non è ammessa nessuna forma di lavoro presso le aziende del Gruppo per persone di età inferiore ai 18 anni. Questo è valido anche per lavoratori Somministrati e lavoratori di appaltatori presenti presso le sedi del gruppo.

I Direttori Generali di tutte le Società del Gruppo assicurano che ogni assunzione rispetti questo principio in collaborazione con il Responsabile Risorse Umane di riferimento coinvolto nel processo di selezione/assunzione.

La verifica dei lavoratori degli appaltatori è a carico del referente aziendale che ha commissionato i lavori.

Lavoro forzato e obbligato

Non è ammessa nessuna forma di lavoro forzato e/o obbligato:

- Tutti i lavoratori sono liberi di lasciare il posto di lavoro dopo l'orario concordato
- Tutti i lavoratori possono lasciare il posto di lavoro durante l'orario concordato a fronte di specifiche richieste di permesso preventivamente autorizzate.
- L'azienda si impegna a rispettare sempre le regole per permessi e ferie dei lavoratori previste dalla normativa sul lavoro e dai contratti applicabili.
- Il lavoro straordinario deve essere richiesto in accordo con quanto previsto dalla normativa sul lavoro e dai contratti applicabili.
- Nessun documento di identità in originale del lavoratore può essere trattenuto dall'azienda.
- Non è ammesso concedere prestiti ai dipendenti al di fuori delle modalità normate secondo le leggi locali applicabili.

Diritti umani delle parti interessate

Il Gruppo SIAD non ha individuato finora nessuna situazione in cui possano essere lesi diritti umani delle parti interessate esterne (come i diritti di proprietà/terra, i diritti all'autodeterminazione, i diritti alla sicurezza).

In ogni caso il Gruppo SIAD è sempre attento e disponibile al colloquio con le comunità locali presenti nelle aree dove è presente un sito di proprietà, con la volontà di valutare tutte le richieste in termini di diritti e definire con le comunità stesse eventuali azioni di miglioramento.

Meccanismi di segnalazione

Tutte le parti interessate, interne ed esterne, possono segnalare violazioni o presunte violazioni alla presente politica tramite lo strumento di Whistleblowing facilmente accessibile a tutti i lavoratori.

Il Gruppo garantisce assenza di ritorsioni nei confronti di chi utilizza il meccanismo di reclamo. Il sistema di Whistleblowing garantisce la riservatezza e la tutela del segnalante.

Meccanismi di rimedio

Nel caso siano individuate o segnalate situazioni che violano i principi e le politiche del presente documento, per esempio (elenco non esaustivo):

- lavoratori sotto il salario di sussistenza;
- presenza di lavoro minorile, forzato e/o obbligato;
- condizioni di lavoro non in linea con i contratti applicabili;

è necessario intraprendere tutte le azioni di rimedio possibile che comprendono per esempio (elenco non esaustivo):

- revisione delle condizioni di impiego;
- supporto alle famiglie di lavoratori minori per il reinserimento nel percorso di studi;
- sensibilizzazione e formazione di lavoratori e loro responsabili;
- altre azioni da concordare con il lavoratore interessato.

Tali azioni devono essere documentate, attuate nei tempi previsti e verificate.

Le azioni individuate devono essere comunicate ai rappresentati dei lavoratori.

È necessario tenere un registro delle azioni di rimedio attuate (può essere usato il registro delle non conformità previsto dal sistema di gestione per la qualità della Capo Gruppo).

Le azioni di rimedio devono essere monitorate nel tempo per verificarne l'efficacia.

Il Gruppo garantisce assenza di ritorsioni nei confronti di chi utilizza il meccanismo di reclamo. Il sistema di Whistleblowing garantisce la riservatezza e la tutela del segnalante.

Monitoraggio dei Principi e delle Politiche

Il monitoraggio del rispetto dei principi e delle politiche indicate nel presente documento è effettuato durante gli audit interni previsti dai Sistemi di Gestione Aziendale anche tramite sopralluoghi sui luoghi di lavoro e interviste con i lavoratori.

SIAD S.p.A.
I-24126 Bergamo - Via San Bernardino, 92
Tel. 035 328111 - Fax 035 315486
[siad.com - siad@siad.eu](mailto:siad@siad.eu)