



TUTELA E POLITICA ANTIDISCRIMINATORIA

PREMESSA

La nostra Costituzione sancisce che «la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto», oltre a tutelare «il lavoro in tutte le sue forme». Il diritto al lavoro è quindi un principio costituzionalmente riconosciuto e tutelato: ciascuno ha diritto ad un lavoro il cui esercizio gli permetta di realizzare se stesso e condurre un'esistenza libera e dignitosa. Per poterlo svolgere in modo adeguato è necessario che siano garantite delle condizioni sul posto di lavoro che consentano al lavoratore il migliore adempimento delle sue mansioni in un ambiente sereno, in cui tutti i soggetti abbiano pari dignità sociale, pari opportunità e si vedano riconosciuti il principio di uguaglianza e non discriminazione. A livello internazionale, sia la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo che la CEDU stabiliscono la parità di trattamento come espressione dell'uguale godimento dei diritti e di assenza di ogni discriminazione sulla base di caratteristiche soggettive o scelte personali. In ambito europeo le direttive cosiddette di nuova generazione vietano le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nell'orientamento, formazione e aggiornamento professionale e nelle condizioni lavorative in ragione della razza, dell'origine, della religione, della disabilità, dell'età o dell'orientamento sessuale, promuovono l'applicazione del principio di parità di trattamento in materia di occupazione e impiego e assicurano un efficiente sistema di tutele volto a garantire il rispetto dell'uguaglianza e allo stesso tempo il contrasto delle discriminazioni.

L'Azienda dunque promuove da tempo politiche di welfare aziendale orientate a migliorare l'ambiente di lavoro e la conciliazione dei tempi di lavoro e familiari, consapevole che il raggiungimento dell'equilibrio personale si rifletta positivamente sulla vita sociale e lavorativa.

Particolare attenzione è stata posta nel favorire le relazioni interpersonali sul luogo di lavoro e nell'incentivare la fidelizzazione e la coesione di gruppo di tutto il Personale.

L'adozione di specifiche regole di comportamento consente di garantire sul posto di lavoro il diritto ad un ambiente favorevole ed alle relazioni interpersonali, nel rispetto dei principi costituzionali di uguaglianza, di libertà e di dignità della Persona.

AMBITO DI APPLICAZIONE

La politica Antidiscriminatoria si applica a tutto il Personale della RISERVAZZURRA SRL che abbia un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal ruolo svolto e dal grado ricoperto.

Nello svolgimento dell'attività lavorativa, tutto il Personale deve contribuire ad assicurare un clima di lavoro in cui il rispetto della dignità della Persona sia alla base delle relazioni interpersonali ed in cui la pratica delle discriminazioni (razziali o etniche), delle molestie (sessuali o morali), sia considerata naturalmente inaccettabile.



Sono inoltre tenute al rispetto della politica antidiscriminatoria tutte le persone che entrano in contatto con il Personale della RISERVAZZURRA SRL (appaltatori, fornitori, partner, consulenti, clienti), nel rispetto delle caratteristiche dei relativi rapporti.

PRINCIPI E DEFINIZIONI

La discriminazione può derivare da molteplici forme le quali hanno in comune il carattere dell'oggettiva idoneità a ledere il soggetto cui si rivolgono. Ai sensi dell'articolo 43 del testo unico del 1998 la discriminazione viene definita come qualsiasi comportamento che abbia come scopo o effetto la «lesione di un diritto umano o di una libertà fondamentale».

La discriminazione può colpire indistintamente uomini e donne e arrecare loro un «effetto pregiudizievole» o comunque un «particolare svantaggio», causato da una disparità di trattamento che è da intendersi in senso lato, includendovi le distinzioni, le limitazioni, le preferenze e le omissioni. L'effetto nocivo e dannoso può essere reale, ma anche meramente potenziale e mette/può mettere i lavoratori in una posizione di svantaggio o fa sì che una persona sia trattata meno favorevolmente di quanto un'altra «sia, sia stata o sarebbe» trattata in una situazione analoga.

La discriminazione inoltre si differenzia in diretta e indiretta.

La discriminazione diretta consiste in un trattamento meno favorevole nei confronti di una persona a causa di uno dei fattori di discriminazione vietati rispetto a quello che si sarebbe tenuto nei confronti di un altro individuo in situazione analoga, mentre la discriminazione indiretta, viene intesa come qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che, pur essendo in apparenza neutri, possono mettere, per via di uno specifico fattore di rischio, alcune persone in una situazione concreta di particolare svantaggio rispetto alle altre persone.

FATTORI DI DISCRIMINAZIONE

Genere

Il fattore "genere" è considerato la madre, il prototipo degli altri fattori di rischio, in quanto la discriminazione sessuale è stata la prima ad essere riconosciuta e quindi disciplinata dall'ordinamento con una serie di normative appropriate; inoltre, i trattamenti differenziati sulla base del sesso si verificano non solo singolarmente, ma frequentemente anche in occasione di altre discriminazioni, in quei contesti cioè di discriminazioni multiple.

Il principio di parità di trattamento e il divieto di discriminazione sulla base del genere hanno trovato la loro specifica e iniziale applicazione con riguardo al lavoro femminile e ai comportamenti discriminatori tenuti in ragione del sesso del lavoratore o della lavoratrice. Il fondamento di tale principio si rinviene nell'articolo 37 della Costituzione, secondo cui «la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore uomo»



Il divieto di discriminazione sessuale è associato alla promozione delle pari opportunità tra uomo e donna in ogni campo.

Razza e origine etica

La discriminazione “per razza ed origine etnica” si sostanzia in un trattamento differenziato di un individuo o di un gruppo di individui a causa dei suoi/loro tratti somatici, dell'appartenenza culturale e di quella linguistica.

Religione e convinzioni personali

Costituisce discriminazione ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata su convinzioni e pratiche religiose e che abbia lo scopo di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica. La discriminazione in questione si basa sull'esclusivo motivo religioso, con il quale si intende sia la convinzione religiosa, e quindi l'appartenenza ad una fede, sia le pratiche religiose, e quindi gli atti di culto in senso stretto, ma anche i comportamenti riferibili all'osservanza di un precetto confessionale.

Ciò che interessa in questa sede è la questione della compatibilità delle pratiche religiose con l'esatto adempimento della prestazione lavorativa, qualora, cioè, i comportamenti lavorativi o extralavorativi direttamente riferibili all'osservanza di precetti confessionali siano capaci di incidere sul corretto svolgimento della prestazione stessa.

La fede religiosa infatti può tradursi in comportamenti, al limite quotidiani, del lavoratore credente che hanno ripercussioni sulla sfera lavorativa, dal momento che molte religioni «non dicono soltanto chi e come pregare, ma sovente stabiliscono quali vestiti indossare, che cosa mangiare, quando lavorare e quando riposarsi.

Disabilità

Un soggetto affetto da disabilità, ai sensi dell'articolo 3 della legge n.104 del 1992 “Legge quadro sull'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate”, è «colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione». Tale soggetto ha il diritto di non essere discriminato per ragioni di disabilità, così come è sancito nella direttiva comunitaria 2000/78/CE e nella sua trasposizione interna nel decreto 216/2003, in cui si dispone il principio di parità di trattamento delle persone indipendentemente dagli handicap in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

La legge n.67 del 1 marzo 2006 introduce poi una normativa volta specificamente a garantire un apparato di tutele per i disabili vittime di discriminazioni, predisponendo un sistema di strumenti giuridici che mirano a promuovere le pari opportunità per i portatori di handicap in una prospettiva generale.



Età

Rispetto agli altri fattori di discriminazione frutto di scelte o che attengono ad uno stato della persona non liberamente scelto, l'età costituisce un'eccezione, perché non definisce un gruppo fisso e ben delineato.

Disparità di trattamento possono comprendere la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con persone a carico, onde favorire l'inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi; la fissazione di condizioni minime di età, di esperienza professionale o di anzianità di lavoro per l'accesso all'occupazione o a taluni vantaggi connessi all'occupazione; la fissazione di un'età massima per l'assunzione basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione o la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento.

Orientamento sessuale

L'orientamento sessuale è definito come la «preferenza o manifestazione erotico-affettiva verso persone di un determinato genere» ed esso identifica «la scelta, a livello di attrazione o di condotta, del genere del partner nell'ambito della sfera erotico affettiva». In questa logica l'orientamento sessuale può identificarsi in astratto e in concreto o, se si preferisce, in connotazioni interne ed esterne: in termini astratti, l'orientamento si riferisce alle preferenze o inclinazioni di una persona di ordine sessuale, mentre in termini concreti esso riguarda condotte, pratiche, espressioni o manifestazioni varie di natura sessuale. Proprio in ragione di questa duplice connotazione, l'orientamento sessuale, oltre ad essere una caratteristica personale, rappresenta un fattore di rischio e un elemento dell'identità del lavoratore o della lavoratrice che si qualifica per il fatto di poter essere occultabile: non sempre il soggetto manifesta la volontà di esternarlo e spesso è preferito un atteggiamento di riservatezza.

Altri fattori di discriminazione

I trattamenti discriminatori non si verificano solo per ragioni di genere, razza, religione, disabilità, età o orientamento sessuale, sebbene siano questi i fattori espressamente indicati nelle direttive comunitarie e nella loro trasposizione interna come i fattori di rischio. Trattamenti differenziati possono avere luogo, anche se meno frequentemente, per altri motivi, quali, per esempio, l'appartenenza o l'affiliazione sindacale o la tipologia di contratto applicata al lavoratore. La prima tipologia di discriminazione, quella determinata dall'affiliazione o dall'appartenenza ad un'associazione sindacale, è disciplinata precisamente dall'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori che mira a colpire tutti i comportamenti, intesi come atti o patti, diretti a «subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca ad un'associazione sindacale ovvero cessi di farne parte» e «licenziare un lavoratore, discriminarlo nell'assegnazione di qualifiche, mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli in altro modo pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero». Dunque, la norma dispone che sia nullo qualsiasi atto o patto discriminatorio tenuto sia nella fase di selezione e/o assunzione,



sia durante lo svolgimento del rapporto di lavoro e mira a proteggere, fondamentalmente, i lavoratori subordinati appartenenti a tutte le categorie. Altro fattore sopra citato causa di possibile discriminazione sul lavoro è la specifica tipologia contrattuale riservata al lavoratore. I soggetti più a rischio sono i cosiddetti lavoratori non standard, ovvero quei lavoratori che hanno stipulato contratti di lavoro atipici, vale a dire contratti non abituali, con caratteristiche diverse rispetto ai tradizionali contratti di lavoro a tempo pieno, che offrono maggiore flessibilità del lavoro.

Le principali forme di lavoro atipico sono il part-time, il tempo determinato, il lavoro intermittente o a chiamata e le collaborazioni. Sono tipologie contrattuali stipulate per rispondere all'esigenza aziendale di assicurare una parziale flessibilità del fattore lavoro, in risposta alle variazioni della produzione. Questa flessibilità permette d'altra parte anche una maggiore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro per il lavoratore: non a caso tali contratti atipici sono spesso diffusi per lo più tra i giovani, i quali possono accedere al mercato di lavoro con maggiore facilità e proseguendo al contempo gli studi, e tra le donne, le quali possono così coniugare la vita professionale con la cura della famiglia e dei figli.

Tali forme contrattuali, se da un lato possono essere viste come strumenti di sviluppo del mercato del lavoro e come fonti di nuova occupazione, dal momento che offrono più tempo libero per il lavoratore e consentono di conciliare tempi di vita e lavoro, dall'altro, sono causa frequente di trattamenti discriminatori sul posto di lavoro: al lavoratore a tempo parziale o a quello a tempo determinato, in virtù della forma contrattuale loro riservata, sono spesso riconosciute minori garanzie e trattamenti differenziati e deteriori all'interno dell'ambiente lavorativo.

MOLESTIE

Molestie sessuali

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, che offenda la dignità e la libertà della persona che lo subisce (uomo o donna), o che crei o che sia suscettibile di creare un clima di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante (anche se posto in essere da persona dello stesso sesso).

Sono considerate molestie sessuali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali, gesti o ammiccamenti provocatori o disdicevoli a sfondo sessuale, contatti fisici volontari non desiderati o fastidiosi, apprezzamenti verbali sull'aspetto fisico o su parti anatomiche del corpo;
- qualsiasi promessa o qualsiasi atto, a seguito di rifiuto di prestazioni sessuali, implicito o esplicito, come minacce, ritorsioni, emarginazioni, ecc..., che possano influire sulla costituzione, svolgimento o cessazione del rapporto di lavoro;
- allusioni o commenti sulla sessualità o sull'orientamento sessuale che arrechino danno o siano offensivi;



RiservAzzurra

- affissione o esposizione di materiale pornografico a carattere sessuale o offensivo della dignità delle persone nei locali in cui si svolge l'attività lavorativa, anche sotto forma di pannello salva schermo del personal computer;
- scritti, espressioni verbali, messaggi e-mail, messaggi telefonici, telefonate, ecc. denigratori ed offensivi, o ritenuti come tali, aventi riferimento al sesso o alla diversità di espressione della sessualità.

Le molestie sessuali compiute da persone che sfruttano la propria posizione di potere sono aggravate se accompagnate da minacce o ricatti riguardanti la condizione lavorativa.

Molestia morale o violenza psicologica

Si configura una situazione di molestia morale o violenza psicologica quando un Dipendente sia oggetto di ripetuti soprusi da parte di Superiori o di Colleghi di pari e/o inferiore inquadramento, volti ad isolarlo ed espellerlo dall'ambiente di lavoro.

In particolare costituiscono molestia morale o violenza psicologica i comportamenti **lesivi**, o ritenuti tali, posti in atto, anche alla presenza di terzi

- **della immagine della Persona**, quali ad esempio le offese, le intimidazioni, le ingiurie, le calunnie, gli insulti, le aggressioni, le derisioni, la diffusione di notizie riservate, le insinuazioni su problemi fisici o psicologici della Persona e/o dei suoi familiari, la riduzione in stato di soggezione o sudditanza,....
;
- **della professionalità del Lavoratore/Lavoratrice**, quali ad esempio le minacce di licenziamento, i trasferimenti immotivati, i pregiudizi sulle prospettive di carriera, l'ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, l'attribuzione di mansioni improprie, l'attribuzione di compiti inadeguati o impossibili o palesemente inutili, la svalutazione sistematica dei risultati, l'impedimento dell'attività lavorativa, lo svuotamento delle mansioni assegnate, la mancanza o la privazione immotivata degli strumenti di lavoro, l'estromissione immotivata da progetti, la richiesta di prestazioni straordinarie non giustificate da esigenze di servizio, gli eccessi di controllo sull'operato, i reiterati ed immotivati richiami, gli immotivati rifiuti di ferie o permessi, ecc...;
- **dello sviluppo professionale**, i tentativi di emarginazione o isolamento, il cambiamento immotivato delle mansioni o dei colleghi con il solo intento persecutorio, le limitazioni della facoltà di espressione o di comunicazione, l'allontanamento arbitrario dal posto di lavoro, l'esclusione da feste o pranzi dell'ufficio, ecc.

Responsabilità disciplinare

Le molestie (sessuali o morali) violano le leggi e le norme sulla parità di trattamento fra uomini e donne. Pertanto qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, basata sull'appartenenza etnica, sulla confessione



religiosa, sulle opinioni personali, politiche o sindacali, sull'età, sul sesso, sull'handicap lede i principi costituzionali di uguaglianza, di libertà e di dignità della Persona.

Sia le molestie sessuali che quelle morali costituiscono illecito disciplinare e, come tale, sono passibili di provvedimenti disciplinari.

Altrettanto censurabile e punibile è l'atteggiamento omissivo da parte di chi veda o sia a conoscenza di casi di molestie e non provveda a darne segnalazione.

CODICE DI BUONA CONDOTTA

L'applicazione ed il rispetto delle norme del "Codice di buona condotta per la prevenzione delle discriminazioni e molestie" sono demandati a ciascun Responsabile delle varie unità operative in cui è articolata l'organizzazione Aziendale.

Sul luogo di lavoro tutto il Personale di ogni ordine e grado deve seguire i seguenti comportamenti:

- rispettare i diritti, la dignità ed il valore degli altri;
- fornire piena adesione all'attuazione delle pari opportunità e della non discriminazione;
- proteggere la salute e sicurezza proprie e delle altre persone;
- trattare gli altri come se stesso;
- creare e mantenere un ambiente lavorativo il più possibile armonioso e non intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;
- mostrare imparzialità verso le persone, così da garantire che tutti vengano trattati giustamente ed ugualmente

astenersi da:

- porre in essere forme di molestia sotto qualsiasi forma (intimidazioni, bullismo, abusi, insulti, emarginazione, esclusione, stalking e qualsiasi forma o atteggiamento discriminatorio
- indurre, fare pressione o persuadere altri a discriminare o molestare od anche solo ad ipotizzare un atto di discriminazione o molestia;
- perseguire un lavoratore che si sia lamentato di un atto di discriminazione o molestia o abbia intrapreso azione legale o fornito testimonianza o informazioni in un caso di discriminazione o molestia;
- prendere parte e/o incoraggiare voci riguardanti casi di presunta o effettiva molestia o discriminazione;
- sostenere chiunque manifesti di essere stato discriminato o molestato ed essere sensibile alla percezione della situazione, indirizzandolo a segnalare il caso alla Direzione;
- informare la Direzione di qualsiasi molestia e discriminazione si venga a conoscenza;
- mantenere il massimo riserbo sulle informazioni ricevute.
- garantire alle persone portatrici di handicap uguale ed effettiva protezione contro i comportamenti discriminatori.



SEGNALAZIONE DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE

Qualora si verifici, sul posto di lavoro, un atto discriminatorio, il lavoratore o la lavoratrice, fatta salva in ogni caso la possibilità di ricorrere direttamente all'autorità giudiziaria, potrà segnalare in maniera diretta al datore di lavoro o al rappresentante dei lavoratori o in forma anonima l'accaduto tramite apposita cassetta delle segnalazioni.

Qualora dalla segnalazione emergano elementi di gravità, si avvierà un'indagine disciplinare interna e successivamente un'eventuale azione disciplinare ai sensi della normativa di legge e contrattuale, tramite la Struttura a ciò deputata. Ogni forma di ritorsione diretta o indiretta nei confronti di chi denuncia un caso di discriminazione, di molestie e/o di mobbing, compresi terzi o testimoni, è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

Riservatezza nella gestione delle segnalazioni

È obbligatorio che tutte le persone coinvolte, a qualsiasi titolo, in ogni fase della procedura operino con riservatezza e discrezione mantenendo il segreto sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza in ogni fase della trattazione del caso.

Ovviamente, qualora necessario, permane l'obbligo di testimoniare nelle competenti sedi civili e/o penali.

In particolare coloro che ricevono la segnalazione, le persone che gestiscono l'iter disciplinare, quelle direttamente interessate al fatto, coloro che rendono testimonianza e tutti coloro che sono coinvolti devono adottare un atteggiamento rispettoso della privacy delle persone coinvolte e più in generale di riserbo sull'accaduto.

In caso di accertate violazioni della riservatezza, saranno intrapresi provvedimenti disciplinari.

Denuncia di fatti inesistenti

Qualora la denuncia risultasse infondata, la ditta può intraprendere iniziative per la riabilitazione della persona accusata. L'autore della denuncia infondata dovrà risponderne anche disciplinarmente.

Attività di Prevenzione, Formazione ed Informazione

L'Azienda si impegna a:

- ✓ individuare e rimuovere le possibili cause del fenomeno, qualora venissero segnalati dal Servizio di Prevenzione e Protezione o dal Medico Competente condizioni di lavoro, fattori organizzativi e gestionali che possano essere fonte di stress occupazionale o dar luogo ad azioni persecutorie e/o di violenza;
- ✓ adottare, anche con l'ausilio di società esterne specializzate, strumenti di rilevazione sulla percezione del fenomeno del "mobbing" in senso lato, ad esempio tramite la diffusione di questionari;
- ✓ comunicare i risultati della rilevazione;



RiservAzzurra

- ✓ attivare incontri per l'approfondimento del fenomeno del mobbing;
- ✓ predisporre specifici interventi formativi sui temi di tutela della libertà e delle dignità della persona, con l'obiettivo di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestia morale;
- ✓ diffondere una cultura organizzativa consapevole della gravità dei fenomeni discriminatori e di molestie e delle conseguenze individuali e sociali di tali atti;
- ✓ favorire la coesione e la solidarietà tra i dipendenti, attraverso una specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale;
- ✓ garantire la piena libertà a tutti i dipendenti di aderire a qualsiasi associazione/sindacato, senza alcuna interferenza o costrizione della proprietà e/o dirigenza societaria
- ✓ individuazione di obiettivo specifico correlato al welfare del personale con relativo monitoraggio e discussione in sede di Riesame della Direzione

Il presente Codice, insieme alla DICHIARAZIONE DI RISPETTO DELLE CONVENZIONI ILO allegata, viene distribuito al momento dell'assunzione ed a tutto il Personale in servizio, che dovrà impegnarsi a rispettarlo.

RISERVAZZURRA S.R.L.
AREA PIP
VIA DELL'ARTIGIANATO 44/45
09072 CABRAS (OR)
Partita IVA: 05510910655

10.01.2025

MODULO PER LA SEGNALAZIONE DELLA DISCRIMINAZIONE/MOLESTIA	
DATI DEL SEGNALANTE	
Cognome e Nome	
Codice fiscale	
Categoria e profilo attuale	
Eventuale incarico attualmente rivestito	
Categoria e profilo all'epoca del fatto segnalato	
Eventuale incarico rivestito all'epoca del fatto segnalato	
Telefono e e-mail**	

**INDICARE I RECAPITI PERSONALI

SEGNALAZIONE DEL FATTO	
Descrizione della segnalazione di illecito collegata alla discriminazione	
Autorità alla quale è stata presentata la segnalazione dell'illecito	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro • Proprio superiore gerarchico (nome, cognome, qualifica) • RSPP
Data di presentazione della segnalazione di illecito	
Tipologia della discriminazione	<ul style="list-style-type: none"> • azioni disciplinari ingiustificate • molestie sul luogo di lavoro (morali, psicologiche, sessuali) • ritorsioni • atti o comportamenti offensivi o discriminatori • altro
Descrizione della discriminazione che si ritiene di aver subito	
Soggetto che ha commesso la discriminazione (nome, cognome, qualifica e ruolo)	
Eventuali soggetti che possono riferire sul fatto (nome, cognome, recapito)	
Eventuali allegati a corredo della segnalazione della discriminazione	
Altro (specificare)	

Data _____

Firma _____

Si allega copia di un documento di identità in corso di validità



DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ AGLI STANDARD SOCIALI MINIMI

Il sottoscritto RAIMONDO SCAUZILLO, in qualità di rappresentante legale dell'azienda

DICHIARA

- Che la propria azienda rispetta gli standard sociali minimi in materia di diritti umani e di condizioni di lavoro definiti da:

- le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL, International Labour Organization – ILO), ossia, le Convenzioni n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182 e la Convenzione ILO n. 155 e 187 sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- la “dichiarazione universale dei diritti umani”; o art. n. 32 della “Convenzione sui diritti del fanciullo”;
- la legislazione nazionale, vigente nei paesi ove si svolgono le fasi della catena di fornitura, riguardanti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché le legislazione relativa al lavoro, inclusa quella relativa a all'assicurazione sociale (previdenza e assistenza).

- che quando le leggi nazionali e gli standard sopra richiamati fanno riferimento alla stessa materia, sarà garantita la conformità allo standard più elevato.

Convenzioni fondamentali dell'ILO:

Lavoro minorile (art. 32 della Convenzione ONU sui Diritti del Fanciullo; Convenzione ILO sull'età minima n. 138; Convenzione ILO sulle forme peggiori di lavoro minorile n. 182):

- I bambini hanno il diritto di essere protetti contro lo sfruttamento economico nel lavoro e contro l'esecuzione di lavori che possono compromettere le loro opportunità di sviluppo ed educazione.
- L'età minima di assunzione all'impiego o al lavoro deve essere in ogni caso non inferiore ai 15 anni (temporaneamente, 14 in alcuni Paesi).
- I minori di 18 anni non possono assumere alcun tipo di impiego o lavoro che possa comprometterne la salute, la sicurezza o la moralità.
- Nei casi di pratica di lavoro minorile, opportuni rimedi devono essere adottati rapidamente.

- Contemporaneamente, deve essere messo in atto un sistema che consenta ai bambini di perseguire il loro percorso scolastico fino al termine della scuola dell'obbligo.

Lavoro forzato/schiavitù (Convenzione ILO sul lavoro forzato n. 29 e Convenzione ILO sull'abolizione del lavoro forzato n. 105):

- è proibito qualunque tipo di lavoro forzato, ottenuto sotto minaccia di una punizione e non offerto dalla persona spontaneamente;
- ai lavoratori non può essere richiesto, ad esempio, di pagare un deposito o di cedere i propri documenti di identità al datore di lavoro. I lavoratori devono inoltre essere liberi di cessare il proprio rapporto di lavoro con ragionevole preavviso;

Discriminazione (Convenzione ILO sull'uguaglianza di retribuzione n. 100 e Convenzione ILO sulla discriminazione (impiego e professione) n. 111):

- Nessuna forma di discriminazione in materia di impiego e professione è consentita sulla base della razza, del colore, della discendenza nazionale, del sesso, della religione, dell'opinione politica, dell'origine sociale, dell'età, della disabilità, dello stato di salute, dell'orientamento sessuale e dell'appartenenza sindacale.

Libertà sindacale e diritto di negoziazione collettiva (Convenzione ILO sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale n. 87 e Convenzione ILO sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva n. 98):

- I lavoratori hanno il diritto, senza alcuna distinzione e senza autorizzazione preventiva, di costituire delle organizzazioni di loro scelta, nonché di divenirne membri e di ricorrere alla negoziazione collettiva.

ARIANO IRPINO, 10/01/2025

RISERVAZZURRA S.R.L.
AREA PIP
VIA DELL'ARTIGIANATO 44/45
09072 CABRAS (OR)
Partita IVA: 05510910655