

	CODICE DI CONDOTTA SUI DIRITTI UMANI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	DU231	00	16.05.2024

**CODICE DI CONDOTTA SUI
DIRITTI UMANI**

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001



CECOMP S.p.A.

Sede legale: Via Ponza, 3 - 10121 Torino
Sedi operative: Via Ronchi, 10 - 10040 La Loggia (To);
Via Baracca, 4-6 - 10040 La Loggia (To);
Via Vittime di Piazza Fontana, 37-41 e 38-40 - 10024 Moncalieri (To);
Via Vittime del Vajont, 27 - 10024 Moncalieri (To);
Via della Masolina, 8 - 10040 Piobesi Torinese (To)
Via Guglielmo Marconi, 69 - 10040 Piobesi Torinese (To)

www.cecomp.it

	CODICE DI CONDOTTA SUI DIRITTI UMANI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	DU231	00	16.05.2024

STATO DEL **DOCUMENTO**: LISTA DELLE REVISIONI

REVISIONE / DATA	DESCRIZIONE
00 / 16.05.2024	Prima emissione

DOCUMENTO	REDAZIONE, VERIFICA e AUTORIZZAZIONE	
DOC: DU231 REV.: 00 DATA: 16.05.2024	Risorse Umane Laura CERUTTI Firma: _____	Presidente del CdA Paolo FORNERIS Firma: _____

	CODICE DI CONDOTTA SUI DIRITTI UMANI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	DU231	00	16.05.2024

INDICE

PREMESSA	4
1 POLITICA E OBIETTIVI	5
1.1 SCOPO	5
1.2 PRINCIPI E DIRITTI FONDAMENTALI SUL LAVORO	5
1.2.1 Abolizione del lavoro forzato	5
1.2.2 Libertà d'Associazione e di contrattazione collettiva	5
1.2.3 Non discriminazione	5
1.2.4 Eliminazione delle discriminazioni nell'impiego e occupazione.	6
1.2.5 Convenzione sull'età minima	6
1.2.6 Abolizione del lavoro minorile	6
1.2.7 Miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro	6
1.2.8 Orientamento e formazione professionale nella valorizzazione delle risorse umane	6
1.3 IMPEGNO CONTRO LE MOLESTIE ED IL MOBBING SUL LUOGO DI LAVORO	7
1.4 DIRITTI DELLE COMUNITÀ LOCALI	7
1.4.1 Informazione e coinvolgimento delle comunità locali	7
2 INFORMAZIONE, FORMAZIONE E MONITORAGGIO	7
3 MECCANISMI DI SEGNALAZIONE	7
4 RIFERIMENTI NORMATIVI	9
4.1 Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani	9
4.2 Dichiarazione tripartita dell'ILO su imprese multinazionali e politica sociale	9
4.3 Piano d'azione dell'Unione Europea per i diritti umani e la democrazia 2020-2024	9
4.4 Strategia dell'Unione Europea sui diritti dei minori	9
4.5 Piano di azione nazionale (Italia) su imprese e diritti umani (PAN/ BHR 2021-2026)	9

	CODICE DI CONDOTTA SUI DIRITTI UMANI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	DU231	00	16.05.2024

IL CODICE DI CONDOTTA DI CECOMP S.p.A. PER IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

CECOMP S.p.A. (di seguito CECOMP) ha adottato questo Codice di Condotta come strumento aziendale che esprime le pratiche ed il comportamento richiesto ad amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto dell'organizzazione.

Il Codice di Condotta stabilisce le regole effettive, le cose da fare e da non fare poiché per CECOMP il rispetto dei diritti umani fondamentali è un requisito irrinunciabile nel quale si fonda la cultura e la strategia dell'impresa stessa costituendo inoltre la base di una crescita in modo inclusivo, riconoscendo il valore di ogni persona fisica, garantendone la dignità, la salute e la sicurezza, pari condizioni di lavoro e promuovendo la diversità.

CECOMP opera attuando Principi Guida, Dichiarazioni, Strategie e Piani di Azione relativi ai diritti umani e dei minori così come sono richiamati dalle Nazioni Unite, dall'Unione Europea nonché dall'Italia.

I diritti umani, in un'accezione meramente letterale, sono diritti appartenenti a ogni essere umano semplicemente per il fatto di essere tale.

In una dimensione più ampia, i diritti umani rappresentano invece un insieme di valori e principi innati, caratterizzati dall'universalismo e dall'indivisibilità, che sono riconosciuti come appartenenti a tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla nazionalità, dal credo religioso, dalla cultura, dal sesso, ecc.

Da un punto di vista giuridico, i diritti umani sono diritti soggettivi fondamentali che si traducono in facoltà, interessi o pretese, tutelati in modo assoluto dall'ordinamento giuridico.

Qualsiasi definizione si accolga, CECOMP ricorda che i diritti umani hanno la propria base e hanno costruito la propria evoluzione sul concetto di dignità umana, quale prima espressione di un diritto di natura, legato ai due elementi della natura umana e della ragione.

Paolo FORNERIS

Presidente

	CODICE DI CONDOTTA SUI DIRITTI UMANI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	DU231	00	16.05.2024

1 POLITICA E OBIETTIVI

1.1 SCOPO

Lo scopo di questo Codice di Condotta è quello di esprimere l'impegno di CECOMP al rispetto dei diritti umani fondamentali e conseguentemente al rispetto della dignità e della persona.

La diffusione di questa politica vuole essere l'occasione per educare e soddisfare le aspettative di tutti gli stakeholder (azionisti, dipendenti, clienti, fornitori, ...) alla tutela ed al rispetto dei diritti umani, nonché per implementare un'attività di monitoraggio necessaria a verificare il rispetto dei diritti umani nell'ambito di tutti i processi e le relative attività di CECOMP.

1.2 PRINCIPI E DIRITTI FONDAMENTALI SUL LAVORO

CECOMP rispetta e fa rispettare I principi enunciati dall' International Labour Organization (ILO) nel documento «*Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale*» [Dichiarazione sulle multinazionali, sesta edizione, anno 2022], che è universalmente riconosciuto quale strumento essenziale per il conseguimento dell'obiettivo del lavoro dignitoso per tutti.

Tali principi costituiscono una guida per imprese multinazionali, governi e organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori in ambiti quali occupazione, formazione, condizioni di vita e di lavoro e relazioni industriali.

Nell'ambito della lista delle Dichiarazioni, delle convenzioni e raccomandazioni internazionali del lavoro, dei codici di condotta, delle linee guida e di altri documenti indicativi dell'ILO rilevanti per la «*Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale*». CECOMP attua i seguenti principi:

1.2.1 ABOLIZIONE DEL LAVORO FORZATO

(CONVENZIONE ILO N.105 E RACCOMANDAZIONE ILO N.203)

CECOMP proibisce qualsiasi tipo di lavoro forzato o altre forme di schiavitù a tutela degli esseri umani sia nei suoi impianti produttivi che in quelli dei suoi fornitori.

1.2.2 LIBERTÀ D'ASSOCIAZIONE E DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

(CONVENZIONE ILO N.154 E RACCOMANDAZIONE ILO N.163)

Nel caso che leggi e regolamenti limitino tali diritti CECOMP si impegna per trovare soluzioni adeguate a consentire ai lavoratori di esercitare tali diritti.

1.2.3 NON DISCRIMINAZIONE

(CONVENZIONE ILO N.100 E RACCOMANDAZIONE ILO N. 90)

CECOMP premia equamente il lavoro e rispetta l'uguaglianza di remunerazione tra mano d'opera maschile e femminile per lavori di pari livello.

	CODICE DI CONDOTTA SUI DIRITTI UMANI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	DU231	00	16.05.2024

1.2.4 ELIMINAZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI NELL'IMPIEGO E OCCUPAZIONE

(CONVENZIONE ILO N.111 E RACCOMANDAZIONE ILO N.111)

CECOMP promuove tutte le differenze e combatte ogni distinzione, esclusione o preferenza (fondata sulla razza, il colore, il sesso, la religione, l'opzione politica e l'origine sociale ...) che possa negare o alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia di impiego o di professione.

1.2.5 CONVENZIONE SULL'ETÀ MINIMA

(CONVENZIONE ILO N.138 E RACCOMANDAZIONE ILO N.146)

CECOMP assume risorse umane nel rispetto della convenzione sull'età minima e non al di sotto della stessa stabilita dalle leggi locali per passare dalla scuola al lavoro.

1.2.6 ABOLIZIONE DEL LAVORO MINORILE

(CONVENZIONE ILO N.182 E RACCOMANDAZIONE ILO N.190)

CECOMP proibisce ogni forma di lavoro minorile riferendosi con il termine «minore» a tutte le persone di età inferiore ai 18 anni e con il termine «forme peggiori di lavoro minorile» a qualsiasi tipo di lavoro che, per la sua natura o per le circostanze in cui viene svolto, rischi di compromettere la salute, la sicurezza o la moralità del minore.

1.2.7 MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

(CONVENZIONE ILO N.187 E RACCOMANDAZIONE ILO N.197)

CECOMP promuove la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e si impegna ad un miglioramento continuo fornendo ai lavoratori le risorse finanziarie umane e tecniche necessarie a garantire che le attività siano svolte in luoghi sani, sicuri e sostenibili.

1.2.8 ORIENTAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE NELLA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

(CONVENZIONE ILO N.142 E RACCOMANDAZIONE ILO N.195)

CECOMP promuove attività di formazione professionale nell'ambito delle mansioni aziendali e si impegna a collaborare con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, nonché con gli organismi statali interessati, per programmi di orientamento professionale.

	CODICE DI CONDOTTA SUI DIRITTI UMANI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	DU231	00	16.05.2024

1.3 IMPEGNO CONTRO LE MOLESTIE ED IL MOBBING SUL LUOGO DI LAVORO

CECOMP considera inaccettabili e illegali le molestie che si riferiscono all'orientamento sessuale e all'identità di genere poiché umiliano la dignità di una persona, la fanno sentire insicura e impediscono di sviluppare il suo pieno potenziale. Condanna comportamenti come le molestie sessuali o il bullismo, basati sul sesso, sull'identità di genere o sull'orientamento sessuale della persona. CECOMP considera, inoltre, molestia qualsiasi iniziativa che si concretizzi nel minacciare ritorsioni a seguito di una risposta negativa a un approccio verbale e/o fisico, nonché ogni singolo atto isolato, anche non ripetuto ma indesiderato per chi lo subisce.

CECOMP proibisce e condanna le molestie in ogni loro forma, e le considera ancor più gravi quando esse, implicitamente o esplicitamente, siano utilizzate al fine di esercitare pressione in caso di assunzione di una lavoratrice o di un lavoratore, o in caso di decisioni che riguardino il suo futuro professionale, ovvero quando esse abbiano lo scopo o l'effetto di interferire irragionevolmente con le performance professionali della lavoratrice o del lavoratore o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, umiliante o offensivo.

1.4 DIRITTI DELLE COMUNITÀ LOCALI

CECOMP sviluppa un clima di rispetto e consapevolezza del ruolo delle comunità locali dei Paesi in cui opera e si impegna a ridurre l'impatto sociale e ambientale delle attività sviluppate nei siti produttivi.

1.4.1 INFORMAZIONE E COINVOLGIMENTO DELLE COMUNITÀ LOCALI

CECOMP informa e coinvolge le comunità locali per una crescita sociale ed economica delle stesse e s'impegna altresì ad attuare comportamenti rispettosi dei contesti nei quali operano i siti produttivi nonché ad esercitare un'influenza positiva sui territori in cui insistono.

2 INFORMAZIONE, FORMAZIONE E MONITORAGGIO

La presente politica è distribuita tutti gli stakeholder attraverso comunicazioni dedicate; inoltre, CECOMP diffonde i contenuti di tale politica anche attraverso attività di formazione appositamente programmate e si impegna altresì a monitorare la loro effettiva attuazione attraverso lo svolgimento di audit.

CECOMP promuove il rispetto dei principi fondamentali dei diritti umani anche all'interno della Sua catena di fornitura.

Il processo di monitoraggio, condotto presso i siti produttivi di CECOMP e all'interno della catena di fornitura, è finalizzato alle attività da presidiare, all'individuazione dei relativi responsabili, nonché alla rendicontazione delle informazioni rilevate.

3 MECCANISMI DI SEGNALAZIONE

CECOMP promuove una comunicazione efficace tra i suoi dipendenti e collaboratori facendo ricorso anche allo strumento del «whistleblowing» per le segnalazioni di violazioni e/o tentativi di violazioni in materia di diritti umani. CECOMP garantisce che ogni

	CODICE DI CONDOTTA SUI DIRITTI UMANI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	DU231	00	16.05.2024

segnalazione verrà gestita in modo confidenziale al fine di garantire la tutela del segnalante così come richiesto dalle norme giuridiche europee e nazionali.

	CODICE DI CONDOTTA SUI DIRITTI UMANI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	DU231	00	16.05.2024

4 RIFERIMENTI NORMATIVI

CECOMP, per la redazione di questo Codice di Condotta, fa riferimento alle norme delle Nazioni Unite, alle norme Europee e a quelle nazionali.

I documenti ispiratori sono i seguenti:

4.1 PRINCIPI GUIDA DELLE NAZIONI UNITE SU IMPRESE E DIRITTI UMANI

[Approvato dal Consiglio dei diritti umani con la risoluzione 17/4 del 16 giugno 2011];

4.2 DICHIARAZIONE TRIPARTITA DELL'ILO SU IMPRESE MULTINAZIONALI E POLITICA SOCIALE

[Approvato a novembre 1977. In questi anni sono state apportate diverse modifiche l'ultima delle quali è stata introdotta a novembre 2022];

4.3 PIANO D'AZIONE DELL'UNIONE EUROPEA PER I DIRITTI UMANI E LA DEMOCRAZIA 2020-2024

[Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo e al Consiglio - JOIN (2020) 5 final del 25.3.2020];

4.4 STRATEGIA DELL'UNIONE EUROPEA SUI DIRITTI DEI MINORI

[Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni - COM (2021) 142 final del 24.3.2021];

4.5 PIANO DI AZIONE NAZIONALE (ITALIA) SU IMPRESE E DIRITTI UMANI (PAN/ BHR 2021-2026)

[Documento strategico come risultato dell'attività promossa dal Comitato Interministeriale per i Diritti Umani (CIDU) pubblicato il 1° dicembre 2021].