

CODICE DI COMPORTAMENTO DE FABIANI

Il presente codice di comportamento si applica a **De Fabiani srl**, a tutela del personale, che è la risorsa e il bene più importante dell'azienda.

I principi che seguono rappresentano la declinazione dei valori dell'azienda, e come tali devono essere rispettati da tutti i dipendenti e da tutti i soggetti che lavorano per **De Fabiani srl** e con **De Fabiani srl**.

| | |
|--|---|
| Lavoro minorile | De Fabiani srl ripudia il lavoro infantile. Non verrà mai impiegata una persona la cui età è inferiore al limite di legge, a meno che questo non rientri in un progetto formativo autorizzato dalle competenti autorità, favorevole alla persona che lo svolge, e nel rispetto delle norme a tutela del lavoro giovanile. |
| Lavoro forzato | De Fabiani srl non farà mai ricorso al lavoro forzato, in qualunque sua forma. |
| Sicurezza sul lavoro | De Fabiani srl si impegna a garantire a tutti i dipendenti un ambiente lavorativo sano e sicuro, dotato degli idonei dispositivi di prevenzione e protezione e di servizi adeguati; a questo scopo ha implementato e mantiene un sistema di gestione conforme allo standard ISO 45000, esegue e aggiorna l'analisi dei rischi, forma ed informa il personale affinché possa svolgere il suo lavoro in condizioni di sicurezza, nel pieno rispetto della normativa vigente. |
| Diritto al lavoro e libertà di associazione | De Fabiani srl rispetta il diritto dei lavoratori di formare e di aderire a sindacati a propria scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva. L'azienda non attua alcuna forma di discriminazione nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori che siano o meno aderenti ad un sindacato, dà loro la possibilità di contattare gli affiliati sul posto di lavoro e mette loro a disposizione spazi idonei di incontro secondo le disposizioni di legge. |
| Discriminazione | De Fabiani srl non tollera molestie o discriminazioni basate su sesso, disabilità, religione, attività politica e sindacale, orientamento sessuale, salario, accesso alla formazione, carriera, stato civile, censo, etnia, età e ogni altra condizione personale ed è attivamente impegnato in progetti che favoriscono inclusione e benessere sociale. |
| Provvedimenti disciplinari | De Fabiani srl non applica alcun provvedimento disciplinare che non sia previsto dalla normativa vigente o dalla contrattazione collettiva. I provvedimenti disciplinari sono improntati al principio di progressività; in ogni caso non è tollerato alcun comportamento che non sia improntato al rispetto della dignità della persona. |
| Retribuzione e orario di lavoro | De Fabiani srl applica la normativa vigente in materia di orario di lavoro e retribuzione. |
| Ambiente | De Fabiani srl si impegna ad esercitare la sua attività in modo sostenibile, si è dotata di un sistema di gestione conforme alla norma ISO 14000, controllando e riducendo i suoi impatti ambientali . |
| Concorrenza | De Fabiani srl rispetta i principi della concorrenza leale, e rifiuta pratiche commerciali scorrette. |
| Donna | De Fabiani srl rispetta le norme poste a tutela della donna, della parità di trattamento e di opportunità; a tutela e a sostegno della maternità e della paternità (in particolare, T.U. D. lgs.151/01), rifiutando ogni forma di discriminazione. |
| Abusi | Nessun lavoratore viene sottoposto ad abusi di qualunque genere (fisici, sessuali, psicologici, morali, verbali, digitali) né ad alcuna forma di discriminazione. |
| Molestie | De Fabiani srl rispetta i principi di Integrità e tolleranza "zero" sulle molestie. De Fabiani srl ha infatti messo in essere attività di prevenzione e monitoraggio per evitare ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro; in particolare De Fabiani srl , grazie al percorso di Certificazione in essere sulla base della prassi UNI/PdR 125:2022 – PARITA' DI GENERE, garantisce: |

CODICE DI COMPORTAMENTO DE FABIANI

| | |
|-----------------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> a. L'individuazione e il monitoraggio continuo del rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro; b. La predisposizione di un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro (aggiornando il proprio DVR e gestendo il rischio "molestie e mobbing"); c. La valutazione degli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista (aggiornando il proprio DVR e gestendo il rischio "molestie e mobbing"); d. La specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma; e. La metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano (tramite MO Modulo segnalazione da lasciare nella cassetta in ingresso); f. La pianificazione e attuazione delle verifiche (questionario survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto); g. La previsione di una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati; h. L'assicurazione di una costante attenzione al comportamento e al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale e garantendo un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere. |
| Ricerca selezione | <p>e E' fatto divieto di esercitare forme di mobbing nei confronti dei lavoratori.</p> <p>Non sono ammessi favoritismi o discriminazioni nella ricerca e nella selezione del personale.</p> <p>La ricerca e la selezione del personale devono essere espletate secondo le esigenze dell'impresa e in rispondenza dei profili e dei requisiti professionali dei candidati di ambo i sessi.</p> <p>Ai sensi delle leggi 903/77 e 125/91 gli annunci di lavoro sono rivolti a entrambi i sessi e a persone di tutte le età e tutte le nazionalità, ai sensi dei decreti legislativi 215/03 e 216/03.</p> <p>Nei processi di selezione e inserimento in organico di nuovo personale si garantisce una gestione a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione attraverso condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazione delle prestazioni basata sulle competenze, capacità, disponibilità e crescita.</p> |
| Inclusività | <p>De Fabiani srl promuove un ambiente in cui ogni persona si senta accettata, rispettata e valorizzata per quello che è, senza distinzioni ingiuste. L'inclusività (o inclusione) è un principio fondamentale di De Fabiani srl che si basa sull'idea che ogni individuo, indipendentemente dalla sua origine, genere, etnia, orientamento sessuale, religione, cultura, disabilità o qualsiasi altra caratteristica personale, debba avere l'opportunità di partecipare pienamente alla società senza essere soggetto a discriminazioni od ostacoli.</p> |
| Tutela della genitorialità | <p>De Fabiani srl intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.</p> |

CODICE DI COMPORTAMENTO DE FABIANI

De Fabiani srl sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- i. La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento sia per le madri che per i padri;
- j. Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- k. I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- l. L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver;
- m. Offre e asseconda richieste di smart working, part-time, congedi di paternità etc;
- n. Mantenimento di benefits e iniziative per valorizzare l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità.

Il presente codice è comunicato a tutto il Personale, che riceve specifica formazione perché sia consapevole delle conseguenze della propria attività e dei propri comportamenti.

E' inoltre trasmesso a fornitori e partner, perché vi si conformino e chiedano a loro volta ai soggetti con cui operano di applicarlo.

L'intento è quello di promuovere un circuito virtuoso in grado di migliorare le condizioni di vita e di lavoro della nostra filiera e della comunità tutta.

Per segnalazioni o reclami scrivere a De Fabiani srl: info@defabiani.com

Relativamente alle tematiche SA8000, segnalazioni possono anche essere inoltrate a:

- Organismo di certificazione: INTERTEK ITALIA S.P.A. mi.italy.general@intertek.com
- Ente che ha emanato la norma: SAI (Social Accountability International) all'indirizzo info@sa-intl.org

02.09.2024