

DICHIARAZIONE

Dietsmann si impegna ad applicare (e a far applicare ai propri subappaltatori) i principi fondamentali della Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Questi principi riguardano principalmente il lavoro minorile, il lavoro forzato, le condizioni di lavoro, i diritti del lavoro, l'uguaglianza e la discriminazione, nonché la salute e la sicurezza sul lavoro.

Lo scopo di questa politica è definire gli standard in materia di lavoro e diritti umani a cui tutti i dipendenti del gruppo hanno diritto, indipendentemente dal Paese in cui lavorano.

Nel 2011 Dietsmann ha aderito al Global Compact delle Nazioni Unite e da allora continua a implementare azioni volte a strutturare le proprie iniziative certificando il rispetto dei principi dei Diritti Umani, dei Diritti del Lavoro Internazionali, Etici e di Cura dell'ambiente.

In linea con i propri principi e valori aziendali, Dietsmann sostiene pienamente i dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite e coglie ogni opportunità per promuovere tali principi nella propria sfera di influenza.

I NOSTRI IMPEGNI

Lavoro minorile

Il lavoro minorile, come definito dalla Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), è "il lavoro di bambini di età inferiore ai 12 anni; il lavoro di bambini di età inferiore ai 15 anni che impedisce loro di frequentare la scuola; il lavoro di bambini di età inferiore ai 18 anni che pone un rischio per la salute fisica o mentale".

Dietsmann si oppone a tutte le forme di sfruttamento minorile. Non offriamo opportunità di lavoro ai bambini prima che abbiano raggiunto l'età legale per completare l'istruzione obbligatoria, come stabilito dalle autorità competenti; non tolleriamo né l'uso di lavoro minorile o forzato, né lo sfruttamento dei bambini in nessuna delle sue operazioni e strutture globali; la nostra amministrazione locale e il Dipartimento Risorse Umane garantiscono il rispetto di questa politica.

Lavoro forzato o obbligatorio

Dietsmann non tollera né consente alcuna forma di lavoro forzato o obbligato, compresi il lavoro in nero, il lavoro vincolato e la schiavitù moderna. Questo vale per tutte le attività, i fornitori, gli appaltatori o i subappaltatori di Dietsmann. I dipendenti devono potersi muovere liberamente e lasciare il luogo di lavoro al termine dell'orario di lavoro.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

In Dietsmann diamo potere ai dipendenti rispettando e sostenendo il loro diritto di creare e aderire o meno a un sindacato o ad altre organizzazioni che li rappresentano e di contrattare collettivamente senza temere azioni punitive come l'intimidazione o il licenziamento.

APPLICAZIONE DELLA POLITICA

La politica sul lavoro e sui diritti umani è pienamente sostenuta dagli azionisti e dal Consiglio di Amministrazione.

Qualsiasi sospetto di deviazione o atto di non conformità alla politica sul lavoro e sui diritti umani, sia che siate vittime o testimoni, deve essere segnalato al diretto superiore o al Comitato etico di Dietsmann tramite il seguente indirizzo e-mail ethics@dietsmann.com, come descritto nella politica sul Codice di condotta ed etica aziendale.

LE NOSTRE PROCEDURE DISCIPLINARI

Dietsmann ha adottato politiche e procedure interne di reclamo e disciplinari che possono essere consultate nel documento di politica del Codice di condotta ed etica aziendale.

Tutte le accuse di discriminazione sono trattate in modo serio e strettamente confidenziale.

In caso di inosservanza di questo codice, per un dipendente potrebbero scattare azioni disciplinari, che vanno dal richiamo verbale alla risoluzione del contratto di lavoro, in conformità con le normative vigenti in materia di diritto del lavoro. Per un partner commerciale, ciò potrebbe comportare la risoluzione del contratto con Dietsmann.

Cesare Canevese
Chief Executive Officer
June 2023

