

		Procedura operativa: PQ06_3		N. Revisione: 1	
		CODICE DI CONDOTTA SUI DIRITTI UMANI			
Data revisione: 15/03/2024	Process Owner: Risorse Umane	Emesso da: Qualità		Approvato da: CEO	Pagina 1 di 5

1. INTRODUZIONE

Il Codice di Condotta è un documento aziendale che esprime le pratiche ed il comportamento richiesto a tutte le persone che sono in qualche modo correlati all'organizzazione.

Il Codice di Condotta di STAAMP S.r.l. (di seguito STAAMP) stabilisce le regole effettive, le cose da fare e da non fare da parte dei dipendenti e dei collaboratori che operano in nome e per conto dell'organizzazione stessa.

Per STAAMP il rispetto dei diritti umani fondamentali è un requisito irrinunciabile nel quale si fondano la cultura e la strategia d'impresa 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.

STAAMP opera attuando i Principi Guida delle Nazioni Unite del 2011 su imprese e diritti umani, nonché attuando il documento adottato dall'Italia e relativo al nuovo Piano d'Azione Nazionale (PAN) per imprese e diritti umani (PAN BHR 2021 – 2026).

I Principi guida dell'ONU sono stati adottati all'unanimità dal Consiglio dei diritti umani delle Nazioni Unite nel 2011. Sono riconosciuti a livello internazionale e chiariscono i ruoli complementari dello Stato e delle Imprese in materia di difesa e rispetto dei diritti umani nell'ambito delle attività economiche. Favoriscono inoltre l'adozione di regole eque a livello internazionale. Il dispositivo poggia su tre pilastri:

- 1) l'obbligo dello Stato di proteggere la popolazione dalle violazioni dei diritti umani commesse da attori privati, tra cui anche le imprese;
- 2) la responsabilità a carico delle imprese di rispettare i diritti umani, inclusa la dovuta diligenza richiesta a questo scopo;
- 3) la responsabilità degli Stati e delle imprese di garantire alle vittime di violazioni dei diritti umani accesso a un'effettiva riparazione.

Il Piano d'Azione Nazionale (PAN), adottato dall'Italia per il periodo 2021 - 2026, è uno strumento dedicato all'interazione tra rispetto dei diritti umani e dimensione imprenditoriale e rafforza l'applicazione dei Principi Guida dell'ONU come parte integrante di una visione universale in materia di diritti umani, sviluppo sostenibile, democrazia e stato di diritto.

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

		Procedura operativa: PQ06_3		N. Revisione: 1	
		CODICE DI CONDOTTA SUI DIRITTI UMANI			
Data revisione: 15/03/2024	Process Owner: Risorse Umane	Emesso da: Qualità		Approvato da: CEO	Pagina 2 di 5

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, 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.

2. POLITICA E OBIETTIVI

2.1. Scopo

Lo scopo di questo Codice di Condotta è quello di esprimere l'impegno di STAAMP 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 STAAMP.

2.2. Principi e diritti fondamentali sul lavoro

STAAMP rispetta e fa rispettare I principi enunciati dall' International Labour Organization (ILO) nella *“Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale”* (Dichiarazione sulle multinazionali sesta edizione, anno 2022), universalmente riconosciuta quale strumento essenziale per il conseguimento dell'obiettivo del lavoro dignitoso per tutti.

Tali principi intendono costituire 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 Dichiarazione, delle convenzioni e raccomandazioni internazionali del lavoro, codici di condotta, linee guida e altri documenti indicativi dell'ILO rilevanti per la *“Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale”*, STAAMP ha considerato i seguenti principi:

		Procedura operativa: PQ06_3		N. Revisione: 1	
		CODICE DI CONDOTTA SUI DIRITTI UMANI			
Data revisione: 15/03/2024	Process Owner: Risorse Umane	Emesso da: Qualità	Approvato da: CEO	Pagina 3 di 5	

2.2.1. Abolizione del lavoro forzato (Convenzione ILO n.105 e Raccomandazione ILO n.203)

STAAMP 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.

2.2.2. Libertà d' Associazione e di contrattazione collettiva (Convenzione ILO n.154, Raccomandazione ILO n.163)

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

2.2.3. Non discriminazione (Convenzione ILO n.100, Raccomandazione ILO n. 90)

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

2.2.4. Eliminazione delle discriminazioni nell'impiego e occupazione (Convenzione ILO n.111 e Raccomandazione ILO n.111)

STAAMP 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.

2.2.5. Convenzione sull'età minima (Convenzione ILO n.138, Raccomandazione ILO n.146)

STAAMP 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.

2.2.6. Abolizione del lavoro minorile (Convenzione ILO n.182, Raccomandazione ILO n.190)

STAAMP 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.

		Procedura operativa: PQ06_3		N. Revisione: 1	
		CODICE DI CONDOTTA SUI DIRITTI UMANI			
Data revisione: 15/03/2024	Process Owner: Risorse Umane	Emesso da: Qualità		Approvato da: CEO	Pagina 4 di 5

2.2.7. Miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro (Convenzione ILO n.187, Raccomandazione ILO n.197)

STAAMP 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 state svolte in luoghi sani, sicuri e sostenibili.

2.2.8. Orientamento e formazione professionale nella valorizzazione delle risorse umane (Convenzione ILO n.142, Raccomandazione ILO n.195)

STAAMP 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.

2.3. Diritti delle comunità locali

STAAMP 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.

2.3.1. Informazione e coinvolgimento delle comunità locali

STAAMP 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.

3. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E MONITORAGGIO

La presente POLITICA è distribuita tutti gli stakeholder attraverso comunicazioni dedicate; inoltre, STAAMP 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.

STAAMP 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 STAAMP e all'interno della catena di fornitura, è finalizzato alle attività da presidiare, all'individuazione dei relativi responsabili, nonché alla rendicontazione delle informazioni rilevate.

		Procedura operativa: PQ06_3		N. Revisione: 1	
		CODICE DI CONDOTTA SUI DIRITTI UMANI			
Data revisione: 15/03/2024	Process Owner: Risorse Umane	Emesso da: Qualità		Approvato da: CEO	Pagina 5 di 5

4. MECCANISMI DI SEGNALAZIONE

STAAMP si impegna a promuovere una comunicazione efficace tra i suoi dipendenti e collaboratori facendo ricorso anche al “processo di whistleblowing” per le segnalazioni di violazioni e/o tentativi di violazioni in materia di diritti umani.

STAAMP garantisce che ogni segnalazione verrà gestita in modo confidenziale al fine di garantire la tutela del segnalante.

5. RIFERIMENTI NORMATIVI

STAAMP, 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:

- 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];
- 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];
- 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];
- 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];
- 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].