

POLITICA SULLE CONDIZIONI DI LAVORO

CLN sostiene il principio secondo cui tutti i suoi dipendenti dovrebbero avere condizioni di lavoro dignitose. Le condizioni di lavoro si riferiscono all'ambiente di lavoro e a tutte le circostanze esistenti che influenzano l'attività sul luogo di lavoro, inclusi salari / stipendi e benefici, orari di lavoro, aspetti fisici, diritti e responsabilità legali e lo scambio di informazioni sulle condizioni di lavoro.

Il Gruppo CLN richiede condizioni di lavoro dignitose e rispetto per i nostri dipendenti. Il Gruppo CLN si impegna per la soddisfazione dei nostri dipendenti, riconoscendo che sono la nostra più importante risorsa, e promuove un luogo di lavoro in cui i dipendenti possano esprimere i loro problemi e avere un buon equilibrio tra lavoro e vita privata. Inoltre è fondamentale per noi prevenire qualsiasi discriminazione sul luogo di lavoro e promuovere una cultura della responsabilità sociale e ridurre al minimo l'impatto ambientale delle nostre attività.

La nostra Politica sulle Condizioni di Lavoro è regolata dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo CLN, rappresentato dall'Amministratore Delegato.

QUADRO INTERNAZIONALE DI RIFERIMENTO

La nostra Politica è in linea con i trattati internazionali e le normative europee qui di seguito indicati e ne applica i principi fondamentali:

1. La Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (ONU)

- a) La Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo;
- b) La Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici;
- c) La Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali.

2. I principi fondamentali della dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) – n° 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 – e la Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro.

3. La Convenzione sui Diritti dell'Infanzia delle Nazioni Unite.

4. La Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo.

Sono state prese in considerazione, inoltre, le versioni più recenti delle seguenti normative commerciali e iniziative su base volontaria:

- 1. I principi del Global Compact delle Nazioni Unite.
- 2. Le linee guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le Imprese Multinazionali.

3. La Dichiarazione tripartita di Principi sulle Imprese Multinazionali e la Politica Sociale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

4. I "Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani: Implementazione del quadro normativo delle Nazioni Unite su 'Tutela, Rispetto e Rimedi'".

RIFERIMENTI INTERNI

I seguenti documenti interni sono attinenti e sostengono i principi affermati nella nostra Politica:

1. Codice Etico del Gruppo CLN
2. Politica su Uguaglianza e Diversità del Gruppo CLN
3. Politica del Lavoro e dei Diritti Umani
4. Politica sulla Segnalazione di Irregolarità (Whistleblowing) del Gruppo CLN

I NOSTRI IMPEGNI

Comunicazione trasparente

Al momento dell'assunzione, i dipendenti devono ricevere informazioni complete e trasparenti sui contratti che regolano il rapporto di lavoro.

CLN intende promuovere una comunicazione aperta e la partecipazione in merito alle condizioni di lavoro con tutte le parti interessate in conformità con la legislazione locale.

Piena conformità ai requisiti legali locali

Le società del Gruppo CLN sono tenute ad aderire pienamente alla legislazione nazionale e alle norme e regolamenti locali in materia di condizioni di lavoro come quelle relative a salari / stipendi, benefici obbligatori, orario di lavoro, indennità per straordinari, relazioni strutturate con i rappresentanti dei dipendenti e scambio di informazioni.

Sondaggio sulla soddisfazione dei dipendenti

Su base periodica, le società del Gruppo CLN devono registrare il livello di soddisfazione dei propri dipendenti, rispettando il loro anonimato, e dovrebbero raccogliere suggerimenti e richieste provenienti dai vari dipartimenti dell'organizzazione e dalla relativa organizzazione di contrattazione collettiva.

Compensazione per lavori atipici o straordinari

Le società del Gruppo CLN sono tenute a compensare i dipendenti per le ore di lavoro straordinario o atipico nel pieno rispetto della legislazione locale. Inoltre il Gruppo CLN richiede l'uso di forme di riposo compensativo in casi di attività oltre il normale orario di lavoro e / o nei giorni festivi per garantire il giusto livello di recupero dei nostri dipendenti.

Modalità di remunerazione comunicata ai dipendenti

Le società del Gruppo CLN devono mettere a disposizione dei dipendenti che lo richiedano tutte le spiegazioni relative alle modalità di calcolo della retribuzione, al processo di pagamento dello stipendio e a eventuali opportunità di miglioramento salariale.

Concessione di ferie annuali retribuite

Le società del gruppo CLN sono tenute ad aderire alla legislazione nazionale relativa alle ferie annuali retribuite.

Periodi di riposo

Le società del Gruppo CLN sono tenute a rispettare le normative locali relative ai periodi di riposo dei propri dipendenti e a garantire che tali periodi di riposo consentano un adeguato recupero a seguito della attività lavorativa svolta. Come minimo i dipendenti CLN devono ricevere 24 ore di riposo entro un periodo di 7 giorni consecutivi.

Organizzazione flessibile del lavoro

Il lavoro flessibile si riferisce ad accordi di lavoro non ordinari che tengono conto delle esigenze personali di un dipendente.

I dipendenti possono presentare una richiesta di lavoro flessibile al proprio responsabile diretto affinché possa essere valutato l'impatto complessivo sull'azienda. In questo caso la decisione del responsabile diretto sarà definitiva nel migliore interesse reciproco del dipendente e della Società. La politica del Gruppo CLN è di facilitare il dialogo sulla flessibilità del lavoro e di promuovere soluzioni reciprocamente vantaggiose, facendo attenzione a garantire che i compiti rilevanti possano essere comunque svolti nel modo più efficiente.

Il diritto alla contrattazione collettiva sulle condizioni di lavoro

I dipendenti di CLN hanno il diritto di aderire alle organizzazioni di contrattazione collettiva come sindacati e consigli dei lavoratori e di comunicare i loro reclami in merito alle condizioni di lavoro attraverso la loro organizzazione di contrattazione collettiva.

Lavoro forzato, lavoro minorile e giovani lavoratori

In conformità con la Politica del Lavoro e dei Diritti Umani del Gruppo CLN, il lavoro forzato o obbligatorio e il lavoro minorile non sono tollerati in nessuna società del Gruppo CLN. L'età di inserimento al lavoro per i giovani lavoratori deve soddisfare o migliorare i requisiti legali e le leggi sul lavoro. In ogni caso, qualsiasi dipendente di età inferiore ai 18 anni deve essere segnalato al Dipartimento Risorse umane del Gruppo CLN insieme alle circostanze del proprio impiego, affinché tale impiego possa essere valutato in modo indipendente.

DESTINATARI DI QUESTA POLITICA

Questa Politica sulle Condizioni di Lavoro è intesa come un impegno per tutti i dipendenti CLN. Tutte le società del Gruppo CLN sono tenute a rispettare la Politica.

COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Questa politica deve essere distribuita a tutti i dipendenti dal Dipartimento Risorse umane locale. Le iniziative di formazione o altre sessioni di comunicazione interattiva devono essere condotte localmente al fine di garantire che la Politica sia adeguatamente compresa e implementata. La gestione locale dovrebbe consentire ai dipendenti di comunicare apertamente in merito alle condizioni di lavoro e alle pratiche di gestione senza timore di conseguenze.

APPLICAZIONE DELLA POLITICA

Tutti i dipendenti del Gruppo CLN sono tenuti, senza eccezioni, ad adeguare il proprio comportamento ai principi stabiliti nella presente Politica, sia sul posto di lavoro sia nel corso di eventi esterni attinenti al lavoro (incontri, eventi sociali, trasferte).

SEGNALAZIONI DI NON CONFORMITA'

Qualsiasi comportamento incompatibile con la presente Politica deve essere segnalato al Dipartimento Risorse umane del Gruppo CLN.

REVISIONE

La presente Politica sarà sottoposta a revisioni periodiche al fine di garantirne l'adeguatezza e l'effettiva attuazione. Le revisioni saranno soggette all'approvazione del Consiglio d'Amministrazione del Gruppo CLN.

Rivoli, 23 gennaio 2020


Gabriele Perris Magnetto
Amministratore Delegato