

Politica sul rispetto dei diritti umani

Revisione 00 del 16 ottobre 2026 — approvata dall'Amministratore Unico

Perché questa politica

GAP S.R.L. costruisce e mantiene reti di telecomunicazione ed energia, con squadre che lavorano ogni giorno nei cantieri, spesso insieme a subappaltatori e fornitori. Il rispetto delle persone che lavorano per noi, o con noi, è la condizione del nostro lavoro e non un suo accessorio. Questa politica completa il Codice Etico aziendale (revisione 00 del 1° settembre 2026) e ne rende espliciti gli impegni sui diritti umani.

Riferimenti

La Costituzione italiana, la Dichiarazione universale dei diritti umani, le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (lavoro forzato, lavoro minorile, libertà di associazione, parità di trattamento), il D.Lgs. 81/2008 sulla salute e sicurezza, il CCNL applicato ai dipendenti e il Modello di organizzazione ex D.Lgs. 231/2001.

I nostri impegni

Nessun lavoro minorile. Non impieghiamo persone sotto l'età minima prevista dalla legge. Tirocini e alternanza scuola-lavoro si svolgono solo nelle forme previste, con un tutor e senza esposizione ai rischi vietati ai minori.

Nessun lavoro forzato e nessuna tratta di persone. Ogni rapporto di lavoro è libero e regolato da un contratto scritto. Non tratteniamo documenti d'identità, non chiediamo depositi o pagamenti per essere assunti e non poniamo ostacoli alle dimissioni.

Nessuna discriminazione. Assunzioni, retribuzioni, formazione e carriere dipendono da competenze e risultati, mai da sesso, età, nazionalità, religione, opinioni politiche o sindacali, stato di salute, disabilità o orientamento sessuale.

Salute e sicurezza. La prevenzione degli infortuni viene prima della produzione. Ogni lavoratore può fermarsi davanti a un pericolo grave e immediato senza subire conseguenze, ed è invitato a segnalare anche i quasi infortuni, perché ogni segnalazione evita l'infortunio successivo. Il sistema di gestione è certificato ISO 45001.

Orario e retribuzione. Appliciamo il contratto collettivo nazionale e rispettiamo i limiti di orario, i riposi e le ferie. La retribuzione non è mai inferiore a quella prevista dal contratto.

Libertà di associazione. Riconosciamo il diritto dei lavoratori di aderire a un sindacato e di essere rappresentati, senza ritorsioni.

Dignità e riservatezza. Non tolleriamo molestie, intimidazioni o comportamenti offensivi. I dati personali dei lavoratori sono trattati secondo il Regolamento (UE) 2016/679.

Fornitori e subappaltatori

Gli stessi impegni valgono lungo la nostra catena di fornitura. A fornitori e subappaltatori chiediamo di rispettarli verso i propri lavoratori. Nella loro selezione consideriamo anche la sicurezza sul lavoro e il rispetto dei contratti. Una violazione grave è motivo di interruzione del rapporto.

Segnalazioni

Chi è a conoscenza di una violazione di questa politica può segnalare al proprio responsabile, all'Amministratore Unico o all'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello 231. Nessuno subisce conseguenze per una segnalazione fatta in buona fede, e l'identità di chi segnala è tutelata.

Diffusione e aggiornamento

La politica è pubblicata sul sito web aziendale, affissa nelle sedi e consegnata ai nuovi assunti. L'Amministratore Unico la riesamina ogni anno, insieme al Codice Etico.

Castello di Cisterna, 16 ottobre 2026

L'Amministratore Unico
Giovanni Caruso