

# **POLITICA SU LAVORO E DIRITTI UMANI**

## **BELFOR Italia S.r.l.**

Diamo valore al lavoro, partendo  
dalle persone



**Redatta da:**

*HR Director*  
Alessandro Berganton

**Approvata da:**

*AD BELFOR Italia S.r.l.*  
Filippo Emanuelli

**Pubblicata da:**

BELFOR Italia S.r.l

**2026**

Revisione 01 del 06/01/2026

**BELFOR** 

# SOMMARIO

1. Scopo .....	03
2. Ambito di applicazione .....	05
3. Principi di riferimento .....	05
4. Impegni della Società .....	07
4.1 Condizioni di lavoro eque e sostenibili	
4.2 Contrasto al lavoro minorile e al lavoro forzato	
4.3 Salute e sicurezza sul lavoro	
4.4 Diversità, inclusione e rispetto della persona	
4.5 Libertà di associazione	
4.6 Dialogo sociale e relazioni industriali	
4.7 Formazione, sviluppo professionale e valorizzazione delle competenze	
4.8 Politiche di welfare aziendale	
4.9 Catena di fornitura responsabile	
5. Approccio alla gestione dei rischi .....	11
6. Governance e responsabilità .....	11
7. Segnalazioni e tutela del segnalante .....	11
8. Monitoraggio e miglioramento continuo .....	11
9. Formazione e comunicazione .....	11
10. Revisione della Politica .....	11

# 1.Scopo

BELFOR Italia S.r.l. riconosce che il rispetto dei diritti umani e la tutela delle condizioni di lavoro non costituiscono un mero adempimento normativo, ma rappresentano un presupposto essenziale per operare in modo responsabile, sostenibile e coerente con i propri valori.

La natura delle attività svolte dalla Società, spesso in contesti emergenziali e operativi complessi, rende centrale la responsabilità verso le persone: dipendenti, dirigenti, collaboratori, lavoratori somministrati, fornitori e tutti coloro che entrano in contatto con le attività aziendali.

Con la presente Politica, BELFOR Italia definisce un quadro strutturato di principi, responsabilità e strumenti attraverso cui garantire il rispetto dei diritti umani e promuovere condizioni di lavoro sicure, eque, inclusive, dignitose e sostenibili nel tempo.





**GOLDEN RULES**

## 2. Ambito di applicazione

La presente Politica si applica a tutte le persone che operano per conto della Società, indipendentemente dalla forma contrattuale, inclusi dipendenti, dirigenti, collaboratori, lavoratori somministrati e personale temporaneo.

Essa si estende inoltre a fornitori, subappaltatori e partner commerciali e trova applicazione in tutte le attività aziendali, incluse quelle svolte presso cantieri e siti operativi.

## 3. Principi di riferimento

BELFOR Italia opera nel rispetto delle normative nazionali ed europee applicabili e si ispira ai principali standard internazionali in materia di diritti umani e lavoro, tra cui:

- i principi fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGP)
- le Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali

In ambito nazionale, la Società garantisce il rispetto:

- dello **Statuto dei Lavoratori** (L. 300/1970)
- della normativa in materia di lavoro subordinato
- della contrattazione collettiva applicabile
- del **D.Lgs. 81/2008** in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- del **D.Lgs. 231/2001** in materia di responsabilità amministrativa
- degli enti della normativa vigente in materia di pari opportunità e inclusione

L'impegno della Società si traduce in un approccio concreto alla prevenzione e gestione dei rischi, integrato nei processi operativi e nel sistema di governance aziendale.





# 4. Impegni della Società

## 4.1 Condizioni di lavoro eque e sostenibili

BELFOR Italia garantisce condizioni di lavoro conformi alla normativa vigente e ai contratti collettivi applicabili, assicurando un trattamento equo, trasparente e rispettoso.

La Società riconosce che la qualità delle condizioni lavorative costituisce un elemento centrale per la tutela della dignità della persona e per la sostenibilità organizzativa nel medio-lungo periodo.

In particolare, si impegna a:

- garantire il rispetto dei limiti di legge e contrattuali in materia di orario di lavoro, riposi e ferie
- monitorare in modo strutturato il ricorso allo straordinario e i carichi di lavoro, con particolare attenzione ai contesti emergenziali
- prevenire fenomeni di affaticamento eccessivo, stress lavoro-correlato e rischi psicosociali
- assicurare trasparenza nei criteri retributivi e nei sistemi di incentivazione
- favorire, ove compatibile con le esigenze operative, soluzioni organizzative che consentano un adeguato equilibrio tra vita professionale e personale

Le condizioni lavorative sono integrate da strumenti di welfare aziendale finalizzati a sostenere il benessere economico e familiare dei lavoratori, in un'ottica di responsabilità sociale e sostenibilità organizzativa.

## 4.2 Contrasto al lavoro minorile e al lavoro forzato

BELFOR Italia rifiuta qualsiasi forma di lavoro minorile, lavoro forzato, sfruttamento lavorativo, tratta di esseri umani o altre pratiche incompatibili con la tutela della dignità della persona e dei diritti fondamentali dei lavoratori.

La Società opera nel rispetto delle normative nazionali applicabili e dei principi internazionali in materia, con particolare riferimento alle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) relative all'età minima lavorativa, all'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile e al contrasto del lavoro forzato.

BELFOR Italia non impiega lavoratori al di sotto dell'età minima prevista dalla normativa vigente e adotta processi amministrativi e documentali finalizzati alla verifica della regolarità dei rapporti di lavoro e dell'identità dei lavoratori impiegati nelle proprie attività operative.

La Società vieta qualsiasi forma di coercizione, minaccia, intimidazione, trattenimento illecito di documenti personali, limitazione della libertà di movimento o altra pratica che possa configurare condizioni di lavoro forzato o involontario.

Tali principi sono estesi anche ai fornitori, ai subappaltatori e ai partner commerciali, ai quali BELFOR Italia richiede il rispetto delle normative applicabili e degli standard aziendali in materia di diritti umani e condizioni di lavoro.

Qualora emergano situazioni di non conformità o rischi rilevanti, la Società si impegna ad adottare le opportune misure di verifica, mitigazione e gestione, inclusa la possibilità di riesaminare i rapporti commerciali in essere.

## 4.3 Salute e sicurezza sul lavoro

La tutela della salute e sicurezza rappresenta un elemento centrale per BELFOR Italia, anche alla luce della tipologia di attività svolte, che possono esporre i lavoratori a rischi significativi.

La Società promuove una cultura della sicurezza basata su prevenzione, formazione continua, consultazione delle figure della prevenzione e responsabilizzazione diffusa, adottando sistemi strutturati di gestione dei rischi e garantendo il coinvolgimento attivo di tutte le funzioni aziendali.

Tali standard sono estesi anche a fornitori e subappaltatori, nella consapevolezza che la sicurezza costituisce un valore condiviso lungo tutta la catena operativa.

## 4.4 Diversità, inclusione e rispetto della persona

BELFOR Italia promuove un ambiente di lavoro fondato sul rispetto reciproco, sulla valorizzazione delle diversità e sull'inclusione.

La Società garantisce pari opportunità in accesso, sviluppo professionale, formazione e trattamento economico, indipendentemente da genere, età, origine, condizioni personali o stato di disabilità.

Qualsiasi forma di discriminazione, molestia o comportamento lesivo della dignità individuale è incompatibile con i valori della Società e viene contrastata attraverso politiche dedicate e strumenti di segnalazione.

## 4.5 Libertà di associazione

La Società riconosce il diritto dei lavoratori a essere rappresentati e a partecipare liberamente a forme di associazione sindacale, nel rispetto delle normative applicabili e dei principi di corrette relazioni industriali.

## 4.6 Dialogo sociale e relazioni industriali

BELFOR Italia riconosce il dialogo sociale quale elemento strutturale di un sistema organizzativo responsabile ed equilibrato.

Nel rispetto dello **Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970)** e delle disposizioni previste dalla **contrattazione collettiva applicabile**, la Società garantisce il diritto dei lavoratori all'informazione, alla consultazione, alla partecipazione e alla rappresentanza sindacale.

Le relazioni industriali sono improntate a correttezza, trasparenza e confronto costruttivo con le rappresentanze dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci ruoli e prerogative.

Il dialogo si realizza attraverso:

- momenti strutturati di confronto su organizzazione del lavoro, salute e sicurezza, formazione e sviluppo professionale
- informazione e consultazione preventiva in caso di interventi organizzativi con impatti rilevanti sulle condizioni lavorative
- partecipazione alla riunione periodica prevista dall'art. 35 del D.Lgs. 81/2008
- strumenti di ascolto organizzativo e indagini interne sul clima aziendale

La Società considera il confronto strutturato un fattore di prevenzione dei conflitti, di miglioramento delle condizioni operative e di rafforzamento della fiducia reciproca.

## 4.7 Formazione, sviluppo professionale e valorizzazione delle competenze

La tutela della salute e sicurezza rappresenta un elemento centrale per BELFOR Italia, anche alla luce della tipologia di attività svolte, che possono esporre i lavoratori a rischi significativi.

La Società promuove una cultura della sicurezza basata su prevenzione, formazione continua, consultazione delle figure della prevenzione e responsabilizzazione diffusa, adottando sistemi strutturati di gestione dei rischi e garantendo il coinvolgimento attivo di tutte le funzioni aziendali.

Tali standard sono estesi anche a fornitori e subappaltatori, nella consapevolezza che la sicurezza costituisce un valore condiviso lungo tutta la catena operativa.



## 4.8 Politiche di welfare aziendale

BELFOR Italia riconosce che la tutela dei diritti della persona non si esaurisce nel rispetto degli obblighi di legge e contrattuali, ma richiede un impegno attivo volto a sostenere il benessere individuale e familiare dei lavoratori.

In coerenza con tale principio, la Società adotta politiche di welfare aziendale finalizzate a:

- sostenere il potere d'acquisto dei dipendenti;
- favorire l'equilibrio tra vita professionale e vita privata;
- agevolare l'accesso a servizi di natura educativa;
- sanitaria, assistenziale e previdenziale;
- promuovere il benessere psico-fisico e la qualità della vita.

Concretamente, con cadenza annuale, l'Azienda aggiorna il suo Piano Welfare, lo strumento attraverso il quale vengono dettagliate aree di intervento e specifiche iniziative messe a disposizione dei lavoratori.

Le aree di intervento includono, tra le altre:

- istruzione e sostegno alla genitorialità, attraverso rimborso delle spese sostenute per gli asili e per la formazione dei figli (università e scuole);
- assistenza ai familiari e supporto alla non autosufficienza attraverso il rimborso di eventuali spese sostenute dal nucleo familiare;
- salute e prevenzione, attraverso iniziative organizzate direttamente dall'azienda volte allo screening patologie cardiovascolari e patologie specifiche per il mondo femminile;
- benessere psicologico, attraverso la collaborazione con partner di rilevanza nazionale che mettono a disposizione dei lavoratori canali d'ascolto e interventi di counseling qualora richiesti;
- previdenza complementare attraverso la possibilità di versare contribuzione volontaria;
- rimborso degli abbonamenti relativi al trasporto pubblico;
- cultura, ricreazione, benessere e viaggi attraverso la possibilità di spendere il welfare individuale su piattaforme dedicate a questo genere di servizi.

L'impianto del Piano sopra citato è coerente con quanto previsto Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR) e dalle disposizioni fiscali applicabili.

Attraverso tali strumenti, BELFOR Italia rafforza la sostenibilità sociale dell'organizzazione, riconoscendo che la stabilità economica e il benessere familiare rappresentano fattori determinanti per la motivazione, la sicurezza operativa e la qualità delle prestazioni professionali.

## 4.9 Catena di fornitura responsabile

BELFOR Italia estende i propri principi anche alla catena di fornitura, richiedendo ai fornitori e partner commerciali il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori, delle normative vigenti e degli standard aziendali in materia di sicurezza ed etica.



COMPLIANCE

GOVERNANCE STANDARDS CONTROL

POLICY MANDATE IS REGULATORY PRINCIPLES

ASSENT STRATEGY

SECURITY

RULES RESPECT YES

CONFORMITY

ST

QK

GUIDE



## 5. Approccio alla gestione dei rischi

La Società adotta un approccio strutturato volto a identificare, prevenire e mitigare i rischi legati ai diritti umani e alle condizioni di lavoro, con particolare riferimento alle attività operative in cantiere, all'utilizzo di subappalti e alla gestione di contesti emergenziali. Questo approccio è integrato nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

## 6. Governance e responsabilità

La gestione dei temi legati a lavoro e diritti umani è parte integrante del sistema di governance della Società. Il Consiglio di Amministrazione, insieme alla Direzione aziendale, definisce gli indirizzi strategici. L'Organismo di Vigilanza monitora l'efficace attuazione del Modello 231. Le funzioni HR e HSE assicurano l'implementazione operativa delle politiche. Il management di linea è responsabile della loro applicazione nei contesti operativi.

## 7. Segnalazioni e tutela del segnalante

BELFOR Italia promuove una cultura della trasparenza e della responsabilità, mettendo a disposizione strumenti sicuri e accessibili per la segnalazione di comportamenti non conformi, garantendo la protezione del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione.

## 8. Monitoraggio e miglioramento continuo

La Società monitora periodicamente indicatori chiave relativi a:

- assenteismo
- straordinari pro-capite
- percentuale di straordinari oltre soglie interne
- turnover volontario
- infortuni
- formazione HSE
- esiti delle indagini di clima
- segnalazioni whistleblowing
- indicatori di diversità e inclusione
- adesione ai principi nella catena di fornitura

L'analisi di tali indicatori consente di orientare azioni correttive e di miglioramento continuo.

KPI	Obiettivo	Traguardo	Frequenza di monitoraggio
Assenteismo	Riduzione al 2,00%	Riduzione al 2,00% entro il 2030	Annuale
Turnover volontario	Riduzione al 10%	Riduzione al 10% entro il 2030	Annuale
Dato di sintesi indagine di clima Gallup Q12	Incremento del valore a 4	Incremento del valore a 4 entro il 2030	Annuale
Tasso di risposta indagine di clima Gallup Q12	incremento al 90%	Incremento al 90% entro il 2030	Annuale
Segnalazioni whistleblowing	Mantenimento 0 segnalazioni	Mantenimento 0 segnalazioni annuali fino al 2030	Annuale
Adempimento obblighi relativi ad assunzioni disabili (ex. 68/99),	Mantenimento valore del 100%	Mantenimento valore del 100% fino al 2030	Annuale
Welfare (% di popolazione con accesso ai piani welfare aziendale)	Mantenimento valore del 100%	Mantenimento valore del 100% fino al 2030	Annuale

## 9. Formazione e comunicazione

La diffusione dei principi contenuti nella presente Politica è supportata da attività di formazione e sensibilizzazione rivolte al personale, con particolare attenzione ai contesti operativi.

## 10. Revisione della Politica

La presente Politica è soggetta a revisione periodica, al fine di garantirne l'adeguatezza rispetto all'evoluzione normativa, organizzativa e operativa della Società.

**BELFOR Italia S.r.l.**

**Headquarter**

Via Papa Giovanni XXIII, 181, 21010 Cardano al Campo VA

e-mail: [info@it.belfor.com](mailto:info@it.belfor.com)

Telefono: +39 0331 730787

[www.belfor.com](http://www.belfor.com)

PRONTO INTERVENTO 24h/24: 800 820189

