

Brugherio, 01/05/2025

DICHIARAZIONE AZIENDALE CONTRO IL LAVORO FORZATO

La nostra azienda è profondamente impegnata nel rispetto dei diritti umani, e adotta una politica di tolleranza zero verso ogni forma di sfruttamento del lavoro. Le seguenti disposizioni costituiscono parte integrante del nostro sistema di gestione integrato, in linea con la PAS 24000 e le convenzioni fondamentali della Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).

1. Divieto assoluto del lavoro forzato

L'azienda non accetta, in nessuna forma o contesto, il lavoro forzato, coatto o involontario. Qualsiasi attività lavorativa svolta all'interno dell'organizzazione o lungo la catena di fornitura deve essere eseguita esclusivamente su base volontaria. L'adesione a un contratto di lavoro avviene con piena consapevolezza, senza alcuna forma di intimidazione, minaccia o coercizione fisica, psicologica o economica.

2. Volontarietà dell'impiego e diritto alla cessazione

Tutti i dipendenti, inclusi i lavoratori provenienti da istituti penitenziari dove legalmente autorizzati, entrano nel rapporto di lavoro in modo libero e volontario. Ogni lavoratore ha il diritto di recedere dal contratto con un preavviso ragionevole, in conformità con le leggi e i contratti collettivi applicabili. In nessun caso è ammessa la trattenuta indebita o la punizione in caso di dimissioni volontarie.

3. Assenza di coercizione o minacce di penalità

L'organizzazione si impegna a non esercitare alcuna forma di costrizione nei confronti dei lavoratori. Nessuna persona è obbligata a lavorare sotto la minaccia di penalità disciplinari, multe, perdite di benefici o ritorsioni. È altresì vietato subordinare l'ottenimento o la conservazione del lavoro a condizioni discriminatorie, minacciose o punitive.

4. Gestione dei documenti personali e beni di valore

L'azienda non trattiene, conserva o richiede ai dipendenti di consegnare documenti personali (come passaporti, carte d'identità, permessi di soggiorno o di lavoro) né beni di valore. Qualora venga offerta una possibilità di deposito sicuro, questa è interamente

facoltativa e regolamentata da procedure scritte e trasparenti, con registri tracciabili e accesso illimitato da parte del lavoratore ai propri beni.

5. Divieto di addebito di costi ai lavoratori

In conformità con la PAS 24000, la nostra azienda non addebita, né direttamente né indirettamente, alcuna tassa, onere o costo ai candidati o ai lavoratori in relazione al processo di assunzione o mantenimento dell'impiego. Tutti i costi di reclutamento sono sostenuti integralmente dall'organizzazione o da soggetti terzi contrattualmente vincolati a rispettare questa politica.

6. Esclusione di garanzie finanziarie o collaterali

L'impiego non può essere subordinato alla presentazione di depositi monetari, garanzie bancarie, fidejussioni o consegna di beni personali. Nessuna forma di cauzione o obbligo patrimoniale è ammessa come condizione per essere assunti o per mantenere la posizione lavorativa.

7. Contrasto alla schiavitù per debiti

L'azienda vieta con assoluta fermezza ogni forma di schiavitù per debiti. I lavoratori non sono vincolati al datore di lavoro da obbligazioni economiche contratte come condizione di impiego, né possono essere costretti a lavorare per estinguere debiti contratti con l'organizzazione o con agenzie di reclutamento. Ogni forma di indebitamento forzato o sfruttamento economico è espressamente proibita.

8. Politica sugli anticipi e prestiti ai lavoratori

Se vengono offerti prestiti o anticipi, l'organizzazione applica una politica chiara e scritta, contenente condizioni comprensibili, tassi di interesse equi e modalità di rimborso definite. Tali strumenti sono trasparenti e non utilizzati per vincolare il lavoratore all'impresa. Le condizioni vengono comunicate prima dell'accettazione, e ogni decisione è lasciata alla libera volontà del lavoratore.

9. Libertà di movimento e residenza

I lavoratori non sono soggetti a restrizioni arbitrarie della loro libertà di movimento. Non è consentito trattenere i lavoratori sul posto di lavoro al di fuori dell'orario di impiego, né è ammesso confinarli all'interno degli alloggi forniti dall'azienda. L'alloggio, ove disponibile, è offerto su base volontaria, senza condizioni vincolanti o limitazioni ingiustificate.

10. Controllo delle agenzie di reclutamento e fornitori

Qualsiasi agenzia o fornitore coinvolto nei processi di assunzione o appalto è tenuto a rispettare rigorosamente le politiche aziendali contro il lavoro forzato. Tali soggetti possono essere sottoposti a controlli, audit sociali e obbligati contrattualmente ad astenersi da pratiche scorrette o fraudolente, come il pagamento di commissioni da parte dei lavoratori o la fornitura di informazioni false.

11. Meccanismi di intervento e azioni correttive

Nel caso vengano rilevati casi di lavoro forzato o obbligatorio, l'azienda attiva un protocollo di risposta immediato, che prevede il risarcimento del lavoratore per danni fisici, morali ed economici. Le azioni correttive sono documentate, verificate e integrate in un piano di miglioramento continuo per prevenire la ricorrenza di tali situazioni. L'azienda monitora e valuta costantemente l'efficacia delle misure implementate.

12. Prevenzione e miglioramento continuo

L'organizzazione attua misure preventive per evitare il verificarsi di lavoro minorile, tra cui:

- formazione continua del personale sulle politiche aziendali e i rischi connessi;
- inclusione di clausole specifiche nei contratti con fornitori e partner;
- valutazione periodica dei rischi sociali nella catena di fornitura;
- attuazione di audit interni e controlli di conformità.

Il nostro approccio è basato sul **principio di miglioramento continuo**, cardine della PAS 24000, e integra strumenti di monitoraggio, rendicontazione e feedback da parte degli stakeholder.

FI.MO.TEC. S.p.A.

Luca Tamberi

CEO



