

POLICY AZIENDALE CONTRO IL LAVORO FORZATO

Revisione 1 - Integrazione rilievi audit SA8000, requisiti 2.1, 2.2, 2.4, 2.5, 6.1, 9.3.1

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, con i requisiti SA8000 applicabili e con le convenzioni fondamentali dell'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.

È espressamente vietato il ricorso al lavoro carcerario obbligatorio o non volontario, alla servitù, alla tratta di esseri umani (human trafficking), allo sfruttamento della vulnerabilità delle persone e a qualsiasi altra pratica assimilabile al lavoro forzato. Eventuali attività lavorative che coinvolgano persone provenienti da istituti penitenziari sono ammesse esclusivamente quando previste dalla legge, liberamente accettate e svolte senza coercizione o sfruttamento.

2. Volontarietà dell'impiego e diritto alla cessazione

Tutti i dipendenti 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, l'imposizione di penalità o qualsiasi forma di 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. Qualsiasi eventuale custodia richiesta dal lavoratore è facoltativa, disciplinata da procedure scritte e trasparenti, registrata e caratterizzata dal pieno e immediato accesso del lavoratore ai propri beni.

5. Divieto di addebito di costi ai lavoratori

In conformità con i principi richiamati dalla presente Policy, l'azienda non addebita, né direttamente né indirettamente, alcuna tassa, onere o costo ai candidati o ai lavoratori in relazione al processo di assunzione o al mantenimento dell'impiego. Tutti i costi di reclutamento sono sostenuti integralmente dall'organizzazione o da soggetti terzi contrattualmente vincolati al rispetto della presente Policy.

6. Esclusione di garanzie finanziarie o collaterali

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

7. Contrasto alla schiavitù per debiti

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

8. Politica sugli anticipi e prestiti ai lavoratori

Eventuali prestiti o anticipi sono disciplinati da una politica chiara e scritta, con condizioni comprensibili, trasparenti ed eque e modalità di rimborso definite. Tali strumenti non possono generare indebitamento, dipendenza economica o vincoli che limitino la libertà del lavoratore di cessare il rapporto di lavoro. È vietato utilizzare prestiti, anticipazioni salariali o altre forme di sostegno economico come mezzo di coercizione, intimidazione o trattenimento del personale.

9. Libertà di movimento e residenza

I lavoratori non sono soggetti a restrizioni arbitrarie della libertà di movimento. Non è consentito trattenere i lavoratori sul posto di lavoro al di fuori dell'orario di impiego, né condizionare il rapporto alla permanenza in alloggi indicati dall'azienda. Qualsiasi sistemazione abitativa eventualmente messa a disposizione è accettata liberamente e può essere lasciata secondo le condizioni applicabili.

10. Controllo delle agenzie di reclutamento e dei fornitori

Qualsiasi agenzia o fornitore coinvolto nei processi di assunzione o appalto è tenuto a rispettare rigorosamente la presente Policy. Tali soggetti possono essere sottoposti a controlli e audit sociali e sono vincolati contrattualmente ad astenersi da lavoro carcerario obbligatorio o non volontario, tratta di esseri umani, indebitamento coercitivo, pagamento di commissioni da parte dei lavoratori, fornitura di informazioni false o altre pratiche riconducibili al lavoro forzato.

11. Divieto di pratiche disciplinari abusive

L'organizzazione tutela la dignità e l'integrità fisica e psicologica di ogni persona. Sono vietate la coercizione fisica o mentale, le minacce, le intimidazioni, le ritorsioni, gli abusi verbali e i trattamenti umilianti o degradanti. È inoltre vietata l'applicazione arbitraria, discriminatoria o sproporzionata delle sanzioni disciplinari e il loro utilizzo a fini di intimidazione o ritorsione. Ogni provvedimento disciplinare è gestito nel rispetto della legge, dei contratti collettivi e delle procedure aziendali, garantendo imparzialità, tracciabilità e diritto di difesa.

12. Meccanismi di intervento e azioni correttive

Nel caso vengano rilevati casi o indicatori di lavoro forzato, tratta di esseri umani, indebitamento coercitivo o pratiche disciplinari non conformi, l'azienda attiva tempestivamente un processo di gestione e rimedio. Le azioni intraprese sono documentate, verificate e integrate in un piano di miglioramento volto a prevenire il ripetersi delle situazioni rilevate. L'azienda monitora l'efficacia delle misure implementate.

13. Prevenzione, valutazione dei rischi e miglioramento continuo

L'organizzazione attua misure preventive e aggiorna periodicamente il proprio Risk Assessment SA8000, includendo i rischi connessi al lavoro forzato, al lavoro carcerario obbligatorio o non volontario, alla tratta di esseri umani, all'indebitamento coercitivo e alle pratiche disciplinari non conformi.



Building Sustainable Innovation

Le misure comprendono:

- formazione periodica del personale sulle politiche aziendali e sui rischi connessi;
- inclusione di clausole specifiche nei contratti con fornitori, agenzie e partner;
- valutazione periodica dei rischi sociali nella catena di fornitura;
- audit interni, controlli di conformità e monitoraggio delle azioni correttive;
- canali di segnalazione accessibili e tutela da ritorsioni per chi segnala in buona fede.

L'approccio dell'azienda è basato sul principio di miglioramento continuo e integra strumenti di monitoraggio, rendicontazione e ascolto degli stakeholder.

La presente Policy entra in vigore alla data di approvazione e sostituisce la versione del 01/05/2025.

FI.MO.TEC. S.P.A.

Luca Tamberi

CEO