

Politica di Tutela dei Diritti Umani e dei Diritti dei Lavoratori

Obiettivo

Garantire la tutela dei diritti umani e i diritti dei lavoratori in tutte le attività aziendali e lungo la catena del valore, prevenendo, mitigando e affrontando eventuali impatti negativi effettivi o potenziali derivanti dalle proprie attività o relazioni commerciali.

Assicurare un ambiente di lavoro fondato sul rispetto, sull'equità, sulla parità di trattamento, sull'inclusione, sullo sviluppo delle competenze e sulla valorizzazione delle diversità.

Garantire condizioni di lavoro dignitose, eque, sicure e inclusive, nel rispetto dei principi di uguaglianza, non discriminazione, libertà di associazione, dialogo sociale e tutela della dignità della persona, in conformità ai principi internazionalmente riconosciuti in materia di diritti umani e del lavoro.

Responsabili

Ruolo	Responsabilità specifica nell'ambito della politica
Responsabile HR / People	Garantisce condizioni di lavoro dignitose, non discriminatorie e rispettose dei diritti fondamentali dei lavoratori.
Comitato Etico	Garantire la tutela dei diritti umani e dei lavoratori lungo la catena del valore
Comitato Etico	Vigila sul rispetto dei principi etici nei rapporti di lavoro e nelle relazioni con i fornitori.
Funzione di Sorveglianza	Riceve segnalazioni relative a violazioni dei diritti umani o del lavoro, anche tramite il canale di reclamo e whistleblowing.

Elementi

- Divieto assoluto di discriminazione basata su genere, età, origine, religione, orientamento sessuale o affettivo, disabilità o altra caratteristica o condizione individuale nei processi di selezione, sviluppo e gestione del personale.
- Divieto assoluto di qualsiasi forma di molestia, abuso o trattamento degradante.
- Assicurazione di pari opportunità e parità di trattamento indipendentemente da genere, età, origine, religione, orientamento sessuale o affettivo, disabilità o altra caratteristica o condizione individuale.
- Contrasto a qualsiasi forma di lavoro forzato, lavoro minorile e giovanile senza tutela o ogni forma di sfruttamento.
- Garanzia della libertà di associazione sindacale e del diritto alla contrattazione collettiva per tutto il personale.
- Politiche retributive eque e trasparenti, non collegate a pratiche che possano generare conflitti di interesse o pressioni indebite (cfr. Politica 1).
- Estensione contrattuale dei principi di tutela dei diritti umani e del lavoro ai fornitori terzi e ai collaboratori esterni, con clausole di audit e verifica.
- Canale di segnalazione riservato (whistleblowing) per la denuncia di violazioni dei diritti umani o del lavoro, senza rischio di ritorsione e meccanismi di rimedio accessibili ed efficaci
- Rafforzamento della cultura organizzativa basata sul rispetto, sull'inclusione, sulla responsabilità e sulla tutela delle dignità della persona tramite formazione e sensibilizzazione periodica del personale.

Indicatori Chiave di Prestazione (KPI)

Indicatore (KPI)	Modalità di calcolo / fonte
N° segnalazioni di violazione dei diritti umani/lavoro	Registro whistleblowing
N° di reclami da parte dei lavoratori	Registro reclami
Employee satisfaction index (salari e retribuzioni)	Survey interna
Tasso di turnover volontario	N° dimissioni volontarie / organico medio x 100

Riferimenti

Regolamento (UE) 2024/3005: Art. 25 §1 (governance e ruoli definiti); Art. 26 (tutela dei dipendenti da indebite influenze)

Linee Guida OCSE per la Condotta d'Impresa Responsabile (RBC): Cap. III (Diritti umani); Cap. IV (Occupazione e relazioni industriali)