

POLITICA PER IL LAVORO ED I DIRITTI UMANI

IMPEGNO

Le aziende del **Gruppo Favini** ritengono la valorizzazione del lavoro ed il rispetto dei diritti umani dei principi imprescindibili sui quali si fondano la cultura e la strategia aziendale.

Tali valori sono parte fondamentale del Codice Etico aziendale, emanato per ispirare ed orientare i comportamenti di tutti coloro che lavorano nel Gruppo Favini, a prescindere dal loro ruolo e responsabilità, verso principi di correttezza, lealtà, integrità e trasparenza.

Le aziende del Gruppo Favini, inoltre, riconoscono e rispettano la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani emanata dalle Nazioni Unite e la Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro.

La presente Politica per il Lavoro ed i Diritti Umani recepisce i principi contenuti in tali documenti e nel Codice Etico aziendale ed ha l'obiettivo di sintetizzare in un documento l'**impegno** delle aziende del Gruppo Favini nei confronti delle seguenti tematiche:

- Tutela della salute e sicurezza del personale nei luoghi di lavoro
- Garanzia di condizioni lavorative rispettose della normativa e dei contratti collettivi vigenti
- Libertà di associazione e dialogo con le parti sociali
- Libertà di espressione e di opinione nel rispetto delle formalità, condizioni, restrizioni o sanzioni che sono previste dalla legge
- Valorizzazione delle competenze e dello sviluppo professionale
- Contrasto di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio e del lavoro minorile
- Contrasto di tutte le forme di discriminazione e molestie nei luoghi di lavoro
- Parità di trattamento tra donne e uomini in tutte le sfere sociali
- Tutela della riservatezza dei dati personali e sensibili e protezione degli stessi dalle minacce informatiche

PRINCIPI

Salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro

La tutela della salute ed il miglioramento delle condizioni di lavoro sono parte integrante della cultura aziendale.

L'azienda si impegna:

- ad agire nel rispetto delle leggi applicabili e delle altre prescrizioni sottoscritte, con particolare riferimento ai propri obblighi di conformità alla normativa vigente, promuovendo la consultazione e partecipazione dei

lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori;

- a tutelare la salute e la sicurezza dei propri collaboratori e del personale esterno che si trova a collaborare nel contesto aziendale, intervenendo sulle misure di prevenzione e protezione della SSL e monitorando gli effetti potenzialmente nocivi delle attività aziendali che impattano anche sull'ambiente;
- a migliorare le condizioni di lavoro relativamente agli aspetti di sicurezza e salute correlati ai rischi presenti in azienda e alla ricerca dell'eliminazione dei pericoli e alla prevenzione delle situazioni di incidente, infortunio, malattia professionale e di emergenza con potenziali effetti negativi sulle condizioni di sicurezza e salute degli ambienti di lavoro;
- a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti, anche mediante adeguate informazioni ed istruzioni.

Condizioni di lavoro

L'azienda si impegna a riconoscere un orario di lavoro corretto e conforme alla legislazione vigente e a corrispondere un salario che riconosca i livelli contrattuali e retributivi adeguati al ruolo e mansioni di ciascun lavoratore, conformemente a quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro di riferimento.

L'azienda garantisce un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della dignità, della libertà e dell'inviolabilità della persona, improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e nel quale trovi pieno riconoscimento il principio di pari opportunità e di eguale trattamento tra le persone.

Libertà di associazione e dialogo con le parti sociali

L'Azienda si impegna a riconoscere il diritto a promuovere la formazione e la partecipazione a organizzazioni sindacali o altre tipologie di associazioni e a non limitare in alcun modo l'esercizio di tale diritto.

Siamo convinti che un corretto sistema di relazioni sindacali, basato su incontri periodici con i rappresentanti dei lavoratori, costituisca un importante elemento di consolidamento e miglioramento del clima aziendale, utile a contribuire alla sostenibilità dell'Azienda e al miglioramento delle condizioni di lavoro.

Un approccio aperto e trasparente nelle relazioni sociali, basato su un dialogo costruttivo e rispettoso del ruolo e delle posizioni delle rappresentanze sindacali, ha inoltre lo scopo di garantire una più diffusa conoscenza delle strategie dell'Azienda e della politica degli investimenti, nonché di assicurare una particolare attenzione per la tutela degli interessi collettivi e la valorizzazione professionale dei lavoratori.

L'Azienda inoltre assicura a chiunque il diritto ad effettuare segnalazioni o reclami di qualunque tipo di illecito o di atto non etico avvenuto all'interno dell'organizzazione (cd. whistleblowing), garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante e di eventuali altri soggetti coinvolti, del contenuto della segnalazione medesima e della relativa documentazione, mantenendo indenne tali soggetti da qualunque possibile ritorsione.

Valorizzazione delle competenze e dello sviluppo professionale

Le risorse umane sono un elemento fondamentale per l'esistenza, lo sviluppo e il successo di un'impresa.

Per questo motivo l'Azienda tutela e promuove la valorizzazione delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere le competenze possedute da ciascun collaboratore, incentivando il raggiungimento degli obiettivi, perseguendo la soddisfazione dei dipendenti e instaurando un positivo clima lavorativo.

Le modalità di accesso all'impiego in Azienda sono improntate a criteri di trasparenza, pubblicità e imparzialità e sono uniformate al principio della pari opportunità tra uomo e donna e a quello di non discriminazione per ragioni di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali. I criteri nell'assegnazione di incarichi e responsabilità, nella promozione del personale e nell'attribuzione dei carichi di lavoro sono legati esclusivamente alle competenze ed alle prestazioni lavorative.

Lavoro forzato o obbligatorio e lavoro minorile

L'Azienda si impegna a non utilizzare né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile e a promuovere tutte le azioni finalizzate allo sviluppo della cultura di tutela dei giovani sul lavoro.

L'Azienda non ricorre a lavoro forzato, in prigionia, obbligato o involontario all'interno della propria organizzazione, né sostiene in alcun modo tale tipo di relazione lavorativa.

Discriminazione e molestie nei luoghi di lavoro

L'Azienda offre pari opportunità a tutti i dipendenti sulla base delle loro qualifiche professionali e delle competenze individuali, senza alcuna discriminazione basata su sesso, orientamento sessuale, età, razza, provenienza geografica, nazionalità, età, stato maritale o materno, credo religioso, disabilità, stato di salute, appartenenza sindacale o affiliazione politica o altro.

L'Azienda si impegna pertanto:

- a garantire la dignità e il rispetto dei lavoratori anche, ma non esclusivamente, attraverso l'esclusione di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore;
- a promuovere le condizioni che consentono a ciascuna lavoratrice e a ciascun lavoratore di operare secondo integrità, onestà, professionalità;
- a prevenire il verificarsi di discriminazioni, di atti e comportamenti, ivi incluse le molestie e le molestie sessuali, la violenza morale o psichica, lesivi della dignità della persona e a sostenere la persona che voglia reagire, mediante un monitoraggio continuo dell'ambiente lavorativo in cui operano;
- a inibire la condotta di chi attua comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico nella lavoratrice o nel lavoratore.

OBIETTIVI

- a. Mantenimento a 0 del numero di casi o segnalazioni di discriminazioni o molestie sul luogo di lavoro
- b. Aumento della quota di personale femminile in posizioni manageriali - dato 31/12/2022: 24%
- c. Riduzione del numero di ore perse su base annua per infortuni sul lavoro – dato 2022: 4.820,50

CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Politica si applica a tutti i dipendenti e collaboratori del Gruppo Favini.

SEGNALAZIONI

Eventuali carenze e qualsiasi violazione (effettiva o potenziale) in materia di politica sui diritti umani sono segnalabili a mezzo e-mail avvalendosi della casella di posta elettronica hr@favini.com

AGGIORNAMENTI

La presente Politica è soggetta a revisione con cadenza annuale al fine di garantirne l'adeguatezza e l'effettiva attuazione, viene comunicata a tutto il personale, partner commerciali e altre parti interessate, mediante pubblicazione sul sito web aziendale (www.favini.com).

15 giugno 2023



Eugenio Eger
Amministratore Delegato