



Facchini Francesco S.r.l. - SB
METAL PIPE MANUFACTURING AND ASSEMBLY

Facchini Francesco Srl Società benefit

Via I maggio, 1
25030. - Castrezzato (BRESCIA)

POLITICA AZIENDALE PER LA TUTELA E LA GESTIONE DEI DIRITTI UMANI

1. Obiettivo e Finalità

La presente Politica definisce i principi fondamentali, le regole di condotta e i presidi operativi formalizzati dall'Azienda per la tutela dei diritti umani fondamentali e della dignità della persona, sia all'interno dell'organizzazione aziendale sia lungo tutta la catena di fornitura. La politica integra e rafforza gli impegni già previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (Modello 231) e dal Codice Etico aziendale.

2. Ambito di Applicazione

La Politica si applica a tutti i Destinatari dell'organizzazione aziendale e delle sue relazioni di business:

- Amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori di ogni livello;
- Consulenti, liberi professionisti e fornitori di beni e servizi;
- Partner commerciali ed enti partner che operano in nome e per conto dell'Azienda.

3. Principi Fondamentali di Riferimento

3.1 Contrasto al Lavoro Forzato, Caporalato e Sfruttamento Lavorativo

- In conformità a quanto stabilito dalla Parte Speciale D del Modello 231 (Capitolo 3 - Delitti contro la Personalità Individuale, ex art. 25-quinquies D.Lgs. 231/01):
- Tolleranza zero: Divieto assoluto di qualsiasi forma di lavoro forzato, ridotto in schiavitù, servitù o impiego di manodopera clandestina/irregolare.
- Condizioni di lavoro e retribuzione: Rifiuto categorico di condizioni di lavoro degradanti, orari sproporzionati e retribuzioni palesemente difformi dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di riferimento.
- Libertà personale: Garantita l'assoluta libertà di movimento e di recesso del personale da qualsiasi rapporto lavorativo.

3.2 Equità, Diversità e Inclusione

- In linea con le disposizioni del Codice Etico (Capitolo 4.5 del Modello 231):
- È proibita ogni forma di discriminazione fondata su razza, sesso, genere, orientamento sessuale, nazionalità, religione, disabilità, età o opinioni politiche e sindacali.
- L'Azienda garantisce la parità di opportunità nello sviluppo professionale, nelle assunzioni e nella progressione di carriera.

3.3 Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro

- L'Azienda assicura un ambiente lavorativo sicuro e salubre, riducendo al minimo i rischi per la salute e l'incolumità dei lavoratori, mediante l'adozione di rigorosi protocolli di prevenzione e monitoraggio costante.

4. Regole di Condotta e Protocolli di Controllo Preventivo

In attuazione del Punto 3 (Principi di Comportamento) e del Punto 4 (Protocolli a Presidio del Rischio Reato) delle Parti Speciali del Modello 231, l'Azienda adotta la seguente matrice di presidio:

Ambito Operativo	Regole di Condotta e Controlli Preventivi	Strumento MOG 231 Correlato
Selezione e Gestione del Personale	Verifica preventiva della regolarità dei documenti di soggiorno per lavoratori stranieri; applicazione rigorosa delle tabelle retributive dei CCNL e tracciabilità dei pagamenti.	Parte Speciale D - Cap. 3 e 4
Qualificazione Fornitori	Verifica della regolarità contributiva (DURC), sottoscrizione del Codice Etico da parte dei terzi e monitoraggio sulla filiera.	Procedura Acquisti e Qualifica Fornitori
Clausole Contrattuali	Inserimento di clausole risolutive espresse e sanzionatorie in caso di violazione dei diritti umani o dei principi del Modello 231.	Contrattualistica Terzi e Fornitori

5. Canali di Segnalazione (Whistleblowing)

L'Azienda incentiva la segnalazione tempestiva di qualsiasi presunta violazione dei diritti umani o del Modello 231:

- **Canale di Segnalazione:** In linea con il Capitolo 3.4.1 del Modello 231, è operativo un canale sicuro riservato che garantisce la massima riservatezza dell'identità del segnalante.
- **Tutela del Segnalante:** È garantita la protezione da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione diretta o indiretta.

6. Sistema Sanzionatorio

La violazione dei principi descritti nella presente Politica costituisce inadempimento contrattuale e comporta l'applicazione del Sistema Disciplinare dell'Azienda (Capitolo 6 del Modello 231):

- **Per i dipendenti:** Inizio di procedimenti disciplinari con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione, secondo il contratto collettivo applicabile.
- **Per i terzi e fornitori:** Risoluzione immediata del contratto e potenziale richiesta di risarcimento danni.