

	REOLAMENTO AVIOTECNICA CODICE ETICO - POLITICA GESTIONE PERSONALE E DIRITTI UMANI	DIR_14
		Rev. A
		Data: 01/05/2025
		Pag. 1 di 4

1 POLITICA DIRITTI UMANI

Il rispetto dei diritti umani è un valore fondamentale per L'Aviotecnica.

L'Aviotecnica crede nello sviluppo sostenibile del business e considera il rispetto dei diritti umani e la corretta adesione ai diritti del lavoro come parte integrante del comportamento aziendale responsabile.

L'Aviotecnica si impegna a individuare, prevenire e mitigare impatti negativi sui diritti umani, in seguito o a causa delle proprie attività d'impresa, prima o nel caso in cui si verificano, osservando scrupolosamente i diritti umani e attuando opportune misure di mitigazione.

1.1 QUADRO INTERNAZIONALE DI RIFERIMENTO

La nostra Politica è in linea con i trattati internazionali e le normative europee qui di seguito indicati e ne applica i principi fondamentali:

1. La Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (ONU)
 - a) La Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo;
 - b) La Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici;
 - c) La Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali.
2. I principi fondamentali della dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) – n° 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 – e la Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro.
3. La Convenzione sui Diritti dell'infanzia delle Nazioni Unite.
4. La Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo.

Sono state prese in considerazione, inoltre, le versioni più recenti delle seguenti normative commerciali e iniziative su base volontaria:

1. I principi del Global Compact delle Nazioni Unite.
2. Le linee guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le Imprese Multinazionali.
3. La Dichiarazione tripartita di Principi sulle Imprese Multinazionali e la Politica Sociale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.
4. I "Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani: Implementazione del quadro normativo delle Nazioni Unite su 'Tutela, Rispetto e Rimedi'".

1.2 I NOSTRI IMPEGNI

1.2.1 Lavoro forzato e traffico di esseri umani

Vietiamo l'uso di qualunque tipo di lavoro forzato e di qualunque forma di tratta di esseri umani.

1.3 LAVORO INFANTILE, LAVORO FORZATO E TRATTA DI ESSERI UMANI

Non utilizziamo lavoro minorile e non assumiamo persone più giovani di quanto stabilito per l'avvio al lavoro dalla legislazione Italiana, in ogni caso, non assumiamo minori di quindici anni e verificiamo negli audit ai fornitori che non assumano personale al disotto dei quindici anni.

	REOLAMENTO AVIOTECNICA CODICE ETICO - POLITICA GESTIONE PERSONALE E DIRITTI UMANI	DIR_14
		Rev. A
		Data: 01/05/2025
		Pag. 2 di 4

Ci impegniamo, inoltre, a non stabilire né a mantenere rapporti di lavoro con fornitori che utilizzino lavoro minorile. Sono state definite alcune procedure standard per verificare l'età e l'idoneità al lavoro.

1.3.1 CONDIZIONI LAVORATIVE

Riteniamo che la sicurezza e la difesa della salute sul posto di lavoro siano un diritto fondamentale dei dipendenti ed un fattore determinante per la sostenibilità del Gruppo.

Offriamo e manteniamo ambienti di lavoro sani e sicuri e che rispettano tutte le leggi, i regolamenti e le disposizioni interne su salute e sicurezza.

Intendiamo assicurare eccellenti condizioni di lavoro a livello industriale, applicando principi di igiene, di ergonomia industriale e di processi organizzativi ed operativi a livello individuale. Sosteniamo la diffusione di una cultura della prevenzione degli incidenti e della consapevolezza dei rischi tra i dipendenti, cultura che promuoviamo attivamente, in particolare mediante corsi di formazione specifici e un'informazione adeguata.

1.3.2 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Rispettiamo la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva nel rispetto delle leggi locali. I dipendenti sono liberi di iscriversi a un sindacato e di negoziare le proprie istanze.

Da parte nostra, ci impegniamo a collaborare con le organizzazioni che rappresentano la forza lavoro e a mantenere rapporti significativi e costruttivi con i sindacati a livello locale e nazionale.

Siamo partecipi al dialogo sociale a livello regionale e globale e abbiamo stipulato accordi bilaterali che promuovono i diritti dei lavoratori.

1.3.3 GESTIONE DELLE CARRIERE E FORMAZIONE

La nostra politica retributiva è competitiva rispetto al settore industriale e al mercato locale del lavoro.

In Italia, paese in cui svolgiamo la nostra attività, osserviamo le leggi in vigore su salari, orario di lavoro, ore straordinarie e indennità o, in assenza di leggi specifiche, ci conformiamo alle leggi internazionali sul lavoro. Cerchiamo di non fare ricorso a licenziamenti. Qualora ciò non fosse possibile, la Società propone procedure di licenziamento responsabili.

Promuoviamo un giusto equilibrio tra lavoro e vita privata dei nostri dipendenti, applicando strategie di flessibilità sul posto e orario di lavoro.

1.3.4 SALUTE E SICUREZZA DEI DIPENDENTI

Offriamo e assicuriamo ambienti di lavoro dove sono escluse violenza, molestie, intimidazioni e altre condizioni pericolose o distruttive dovute a minacce interne o esterne. Riteniamo del tutto inaccettabile qualsiasi tipo di molestia o di comportamento molesto, quali quelli legati a origine etnica, al genere o ad altre caratteristiche personali, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona che subisce la molestia o i comportamenti oltraggiosi.

1.3.5 DIALOGO SOCIALE IMPEGNI VERSO L'ESTERNO, LA COMUNITÀ E GLI INTERESSATI

Ci impegniamo a tenere sempre aperto il dialogo con le persone e gli enti interessati ai problemi dei diritti umani o dei diritti del lavoro in relazione alle nostre attività, ove pertinenti, nell'ottica di una maggiore attenzione in loco ai problemi locali per poterli più facilmente risolvere.

	REOLAMENTO AVIOTECNICA CODICE ETICO - POLITICA GESTIONE PERSONALE E DIRITTI UMANI	DIR_14
		Rev. A
		Data: 01/05/2025
		Pag. 3 di 4

1.3.6 IMPEGNO ANTI DISCRIMINAZIONE E MOLESTIE

L'impegno cui sono chiamati tutti i dipendenti Aviotecnica è un comportamento cosciente e responsabile che promuova dignità, uguaglianza e rispetto verso altri dipendenti così come verso consulenti esterni, clienti, fornitori, collaboratori e visitatori

- astenendosi da qualsiasi forma di discriminazione e, in particolare, da discriminazioni sessuali, discriminazioni sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere, sull'origine etnica, il colore della pelle, lo stato civile, la gravidanza e la maternità, la disabilità, la fede religiosa, l'età, la posizione sociale, le convinzioni personali (anche in riferimento all'appartenenza e militanza in partiti politici e sindacati operai);
- astenendosi dall'indurre, dal far pressione o dal persuadere altri a discriminare o molestare o anche solo a pensare di compiere atti di discriminazione o di molestia;
- astenendosi dal perseguire chi si fosse lamentato di atti discriminatori o di molestie o avesse denunciato o testimoniato o fornito informazioni su casi di discriminazione o molestie;
- astenendosi dal prendere parte e/o incoraggiare voci su casi di molestie o discriminazioni presunte o reali;
- sostenendo chiunque dichiari di aver subito discriminazioni o molestie, indirizzandolo a riferire il caso al nostro sistema interno di segnalazione delle irregolarità;
- informando attraverso il portale interno di segnalazione delle irregolarità di qualsiasi atto discriminatorio o molestia di cui si è venuti a conoscenza.

2 DESTINATARI DELLA POLITICA

La presente Dichiarazione sulla nostra posizione relativa ai Diritti del Lavoro e ai Diritti Umani conferma l'impegno dell'azienda verso tutti i dipendenti, fornitori, appaltatori e sub-appaltatori di ogni livello e partner, rivenditori e tutti coloro che, in qualche modo, rientrano nella sfera di incidenza della nostra catena del valore.

3 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La Politica sarà fatta circolare tra tutti gli interessati, sia interni sia esterni, mediante opportune iniziative di comunicazione. Si terranno momenti di formazione finalizzati ad assicurare che la Politica sia compresa a fondo da tutti i dipendenti Aviotecnica

4 APPLICAZIONE DELLA POLITICA

Il personale Aviotecnica è tenuto, senza eccezioni, ad adeguare il proprio comportamento ai principi stabiliti nella presente Politica, sia sul posto di lavoro sia nel corso di eventi esterni attinenti al lavoro (incontri, eventi sociali, trasferte).



	REOLAMENTO AVIOTECNICA CODICE ETICO - POLITICA GESTIONE PERSONALE E DIRITTI UMANI	DIR_14
		Rev. A
		Data: 01/05/2025
		Pag. 4 di 4

5 SEGNALAZIONI DI NON CONFORMITÀ

Se si sospetta di comportamenti non conformi alla presente Politica, lo si può segnalare attraverso il sistema gestionale Factory che permette la possibilità ad ogni utente di emettere segnalazioni in forma anonima o no.

CEO
Elena Montonati