



I N S A F E H A N D S

POLITICA DI LAVORO E DIRITTI UMANI

Rev. 0

Ed. 1

Data 25/03/26

Politica sul Lavoro e Diritti Umani

Politica sul Lavoro e Diritti Umani

1. Scopo

REFLEXX S.p.A. riconosce che il rispetto dei diritti umani e la promozione di un ambiente di lavoro equo, sicuro e inclusivo sono condizioni essenziali per una crescita sostenibile. La presente Politica esplicita principi, impegni e modalità di attuazione applicabili alle attività aziendali e, per quanto pertinente, alla catena di fornitura.

2. Riferimenti

Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (ONU).

Convenzioni fondamentali OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro).

UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP).

UN Global Compact – 10 Principi (lavoro, diritti umani, ambiente, anticorruzione).

Normativa italiana del lavoro applicabile, CCNL applicato e disciplina su pari opportunità e non discriminazione.

Politica di Sostenibilità REFLEXX (valore dei dipendenti e rispetto diritti umani).

Codice di Condotta fornitori REFLEXX.

D.Lgs. 24/2023 (whistleblowing) – tutela delle segnalazioni, ove applicabile.

3. Campo di applicazione

tutti i dipendenti e collaboratori di REFLEXX S.p.A.;

terze parti che operano per conto dell'azienda;

fornitori e business partner, attraverso clausole contrattuali e attività di due diligence.

4. Principi guida

Rispetto dei diritti umani lungo la catena del valore, con particolare attenzione alle filiere globali.

Non discriminazione, pari opportunità e valorizzazione delle differenze.

Tolleranza zero verso qualsiasi forma di schiavitù moderna.

Conformità a leggi e standard internazionali.

Salute e sicurezza come diritto fondamentale sul lavoro.

Dialogo e partecipazione, inclusa la libertà di associazione e contrattazione collettiva.

Lavoro dignitoso: condizioni di lavoro trasparenti, orari e riposi conformi, retribuzione equa.

5. Impegni specifici

5.1 Non discriminazione e inclusione

vietiamo ogni forma di discriminazione diretta o indiretta basata su genere, età, origine, nazionalità, lingua, religione, opinioni, disabilità, orientamento sessuale, condizioni personali o altre caratteristiche protette;

assicuriamo processi di selezione, sviluppo e valorizzazione basati su merito e competenze;

promuoviamo un ambiente di lavoro rispettoso, anche attraverso attività di sensibilizzazione.

5.2 Divieto di lavoro minorile

non impieghiamo persone al di sotto dell'età minima legale;
richiediamo ai fornitori di rispettare l'età minima e di disporre di sistemi di verifica documentale;
se presenti programmi di apprendistato/tirocinio, garantiamo conformità normativa e tutela dei giovani.

5.3 Divieto di lavoro forzato

tutti i lavoratori devono essere impiegati su base volontaria;
è vietato trattenere documenti, richiedere depositi/cauzioni, imporre servitù per debiti o limitare la libertà di movimento;
è vietato qualunque reclutamento non etico o tramite intermediari che impongano costi ai lavoratori.

5.4 Prevenzione di molestie e comportamenti inappropriati

non tolleriamo molestie, intimidazioni, bullismo o violenza;
gestiamo le segnalazioni con riservatezza, tempestività e imparzialità.

5.5 Orario di lavoro, riposi e flessibilità

rispettiamo la normativa su orario di lavoro, riposi e ferie;
promuoviamo il bilanciamento vita-lavoro attraverso soluzioni organizzative coerenti con le mansioni e le esigenze, incluse modalità flessibili ove compatibili;
favoriamo lo smartworking.

5.6 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

rispettiamo il diritto di formare e aderire a organizzazioni sindacali e di contrattare collettivamente, senza ritorsioni o conseguenze negative;
manteniamo un dialogo aperto e costruttivo con il personale.

5.7 Diritti umani nella catena di fornitura

integriamo aspetti etico-sociali nelle attività di qualifica e monitoraggio dei fornitori, anche tramite questionari di ESG Assessment;
richiediamo il rispetto dei diritti umani e del lavoro dignitoso attraverso clausole contrattuali e impegni documentali;
promuoviamo il miglioramento continuo della filiera, anche in risposta alle richieste dei clienti e degli stakeholder.

6. Presidi di attuazione (supply chain due diligence)

qualifica fornitori: requisiti etici minimi, clausole contrattuali e accettazione di Codice Etico/Policy;
valutazione e monitoraggio: questionari di ESG Assessment, analisi documentale e, ove opportuno, audit/terze parti;
azioni correttive: piani con responsabilità e tempi, verifiche di chiusura;
escalation: sospensione o risoluzione del rapporto in caso di violazioni gravi o mancata collaborazione.

7. Segnalazioni e tutela

REFLEXX S.p.A. mette a disposizione canali riservati per segnalazioni da parte di dipendenti, fornitori e stakeholder, garantendo riservatezza e protezione da ritorsioni. Le segnalazioni sono valutate tempestivamente e gestite con approccio imparziale e documentato.

8. Sensibilizzazione

sensibilizziamo le funzioni coinvolte sui rischi e sui segnali di schiavitù moderna;
sensibilizziamo fornitori e partner sui requisiti della Politica e sulle aspettative di REFLEXX.

9. Monitoraggio e riesame

copertura fornitori da valutazioni ESG e/o audit;
numero di non conformità rilevate e azioni correttive;
segnalazioni ricevute e tempi di gestione;
valutazione periodica dei Paesi/settori a rischio e aggiornamento dei presidi.
La Politica è riesaminata periodicamente dalla Direzione.

10. Approvazione

Approvata da: Gianni Isetti – CEO e Amministratore Unico

La Direzione Sig. Gianni Isetti

