

# Politica per il lavoro, la sicurezza e i diritti umani

---

## 1 Premessa.

Marsilli è convinta che il successo di un'impresa dipenda dalle persone che vi partecipano e dal grado e dalla qualità del loro coinvolgimento. La partecipazione attiva, propositiva, volta ad una collaborazione indirizzata ad un fine comune è da considerarsi un approccio da promuovere e coltivare in ogni ambito organizzativo in quanto il coinvolgimento intellettuale risulta l'elemento su cui si fonda l'innovazione, la creatività e lo sviluppo tecnologico fondamentali per la sua crescita. Marsilli, conseguentemente, ritiene le persone essere l'asset strategico con il quale confrontarsi costantemente e su cui puntare le proprie ambizioni di crescita e di leadership nel mercato. Partendo da tali presupposti, Marsilli ha sviluppato una cultura d'impresa e uno stile di direzione che mirano ad un equilibrio tra le esigenze del proprio business, la qualità di vita in fabbrica e le esigenze familiari e di vita extra lavorativa delle persone, lasciando loro ampi spazi di libertà nel modulare il contributo fornito in ragione delle proprie aspettative e aspirazioni. Questo approccio, unitamente con lo spirito partecipativo che Marsilli promuove costantemente, sono le leve su cui agisce il suo spirito d'impresa, il quale non può necessariamente prescindere dal rispetto dei diritti umani, così come rappresentati e rielaborati nelle sue varie forme, siano essi sociali che culturali, civili, politici ed economici. A tale proposito Marsilli ha elaborato la presente "Politica per il lavoro, la sicurezza e i diritti umani" (di seguito anche la "Politica") quale riferimento normativo e valoriale da applicare e garantire in ogni ambito della propria organizzazione.

## 2 Quadro di riferimento normativo.

La presente Politica, oltre che ai principi riportati nel Codice Etico Marsilli, si ispira anche quelli riscontrabili nella normativa internazionale qui di seguito indicata:

- Dichiarazione Universale sui Diritti Umani delle Nazioni Unite.
- Patto Internazionale sui diritti Economici, Sociali e Culturali (ICESCR).
- Patto Internazionale sui diritti Civili e Politici (ICCPR).
- Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).
- Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (U.N. Sustainable Development Goals – SDGs) rappresentati nell'Agenda 2030 sottoscritta il 25 settembre 2015.

## 3 Destinatari ed ambito di applicazione.

La presente Politica è adottata da tutte le società del Gruppo Marsilli. Destinatari sono i loro massimi Organi Amministrativi e tutti gli organismi ed i singoli soggetti che compongono le catene gerarchiche che governano le strutture organizzative, i quali sono tenuti, senza eccezioni, ad applicare i principi di seguito esposti.

## 4 Adozione dei Principi nelle specifiche Aree.

I principi adottati vengono di seguito rappresentati nelle cinque aree identificate come significative per le finalità riposte nella presente Politica:

- Condizioni di lavoro.
- Salute e sicurezza.

- Dialogo sociale e libertà di associazione.
- Lavoro forzato, obbligatorio e lavoro minorile.
- Diversità, inclusione e non-discriminazione.

## **4.1 CONDIZIONI DI LAVORO.**

### **4.1.1 Equo Compenso.**

Marsilli accoglie il principio di equo compenso per il lavoro prestato, così come disposto dalle Convenzioni Internazionali di cui al precedente P.to 2. Nei paesi in cui operano proprie strutture produttive Marsilli garantisce l'applicazione delle leggi in vigore riguardanti gli aspetti economici e normativi riferibili alle prestazioni lavorative e, come suggerito dalle Convenzioni ILO, quelle stabilite dai contratti collettivi, qualora vigenti.

### **4.1.2 Orario di lavoro, riposo giornaliero e settimanale, ferie periodiche.**

Marsilli accoglie i principi riguardanti l'orario di lavoro, il riposo giornaliero e settimanale e il godimento di ferie periodiche, così come disposti dalle Convenzioni Internazionali di cui al precedente P.to 2. Nei paesi in cui operano proprie strutture produttive Marsilli garantisce l'applicazione delle leggi in vigore riguardanti gli aspetti sopra citati e, come suggerito dalle Convenzioni ILO, quelle stabilite dai contratti collettivi, qualora vigenti.

### **4.1.3 Formazione.**

Marsilli è consapevole che la formazione sia uno strumento imprescindibile e fondamentale per l'orientamento e lo sviluppo professionale delle proprie risorse umane. Conseguentemente, sviluppare pratiche e politiche volte a formare una persona, valorizzando le forme di coinvolgimento e la partecipazione alla comprensione dell'ambito in cui opera, sono passi indispensabili per lo sviluppo e il consolidamento delle competenze individuali, oltre che per mantenere all'interno dell'organizzazione dipendenti qualificati e di talento. Così come definito nel Codice Etico, tutti gli operatori incaricati di individuare i bisogni di formazione delle risorse umane devono rilevare tali bisogni a fronte di esigenze interne finalizzate a migliorare la qualità delle prestazioni erogate da Marsilli e a sviluppare le potenzialità professionali dei singoli soggetti. In nessun caso è ammesso un uso strumentale, discriminatorio o improprio, sia positivo che negativo, dei meccanismi di formazione professionale, anche qualora ciò rientrasse nell'interesse o a vantaggio di Marsilli.

### **4.1.4 Carriera e parità di opportunità.**

Marsilli accoglie i principi volti a garantire la possibilità, per tutti i lavoratori, di poter beneficiare di avanzamenti di carriera, così come disposto dalle Convenzioni Internazionali di cui al precedente P.to 2. Nei paesi in cui operano proprie strutture produttive Marsilli garantisce tali opportunità senza altra considerazione che non sia quella delle competenze professionali, delle attitudini personali e della anzianità di servizio.

## **4.2 SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO.**

Come stabilito nelle Convenzioni Internazionali di cui al precedente P.to 2 e nel Codice Etico, Marsilli tutela l'integrità psico-fisica dei propri collaboratori offrendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro e di protezione dei lavoratori, vigente nei paesi in cui operano proprie strutture produttive. Con tale proposito Marsilli programma la prevenzione mirando ad un complesso coerente che integri in sé la tecnica, l'organizzazione, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro ed impegnandosi a diffondere e consolidare, tra tutti i

propri operatori, una cultura della sicurezza basata sullo sviluppo della consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti anche mediante l'applicazione di specifiche disposizioni e di adeguate istruzioni. Gli effetti delle misure adottate vengono costantemente monitorati attraverso l'utilizzo di indicatori di sicurezza e l'attuazione di specifiche ed opportune procedure di controllo.

### **4.3 DIALOGO SOCIALE E LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE.**

#### **4.3.1 Dialogo Sociale.**

In conformità con i principi stabiliti nelle Convenzioni Internazionali di cui al precedente P.to 2, Marsilli garantisce la creazione e lo sviluppo di un dialogo sociale volto a promuovere la libertà di espressione ed il libero confronto con i lavoratori, al fine di favorire la soddisfazione dei reciproci interessi evitando il ricorso a strumenti conflittuali.

#### **4.3.2 Libertà di Associazione e Contrattazione Collettiva.**

In conformità con i principi stabiliti nelle Convenzioni Internazionali di cui al precedente P.to 2, Marsilli riconosce il diritto dei lavoratori alla libera associazione e alla contrattazione collettiva quali mezzi per la promozione di un confronto tra le parti finalizzato alla tutela dei legittimi interessi.

### **4.4 LAVORO FORZATO, OBBLIGATORIO E LAVORO MINORILE**

#### **4.4.1 Lavoro Minorile.**

In conformità con i principi stabiliti nelle Convenzioni Internazionali di cui al precedente P.to 2, Marsilli non ricorre ad alcuna forma di lavoro minorile attenendosi al rispetto delle definizioni fornite al riguardo dalla legislazione dei paesi in cui operano proprie strutture produttive.

A tal proposito, si impegna a non coinvolgere nella propria attività lavoratori di età inferiore al minimo stabilito dalle leggi del luogo in cui svolgono la loro prestazione e, in ogni caso, di età minore di 16 anni.

#### **4.4.2 Lavoro Forzato e Obbligatorio.**

In conformità con i principi stabiliti nelle Convenzioni Internazionali di cui al precedente P.to 2, Marsilli ripudia il lavoro forzato e obbligatorio in qualsiasi forma possa essere attuato.

### **4.5 DIVERSITÀ, INCLUSIONE E NON- DISCRIMINAZIONE**

#### **4.5.1 Diversità e Inclusione**

Per Marsilli la diversità di genere, culturale, etnica, religiosa o politica, è un elemento con il quale confrontarsi al fine di promuovere quei denominatori comuni necessari a favorire l'inclusione e la partecipazione di tutti. Inclusione e partecipazione sono elementi fondamentali al fine del pieno coinvolgimento delle persone nei progetti e nelle attività. In tale ottica le diversità, come sopra declinate, devono essere affrontate valorizzando le loro specificità e promuovendo comportamenti che garantiscano pari opportunità a tutti i lavoratori senza alcuna distinzione. Marsilli condividendo i principi stabiliti nelle Convenzioni Internazionali di cui al precedente P.to 2, valorizza le diversità al fine di coglierne il valore aggiunto e la ricchezza che deriva dalla fusione di differenti sensibilità e culture.

#### **4.5.2 Non-discriminazione.**

Conformandosi a quanto stabilito nelle Convenzioni Internazionali di cui al precedente P.to 2 e nel Codice Etico, Marsilli assume come valore centrale e prioritario di tutta la propria attività il rispetto della persona umana. Questo con particolare

riferimento ai diritti inalienabili ad essa riconosciuti, quali ad esempio, la libertà, la dignità, lo sviluppo della propria personalità, il rispetto delle convinzioni politiche e religiose. Marsilli, pertanto, con riferimento ai vari ambiti in cui si sviluppa il rapporto di lavoro, ripudia qualsiasi atteggiamento discriminatorio inerente l'età, il sesso, lo stato di salute, la nazionalità, la lingua, l'etnia, la razza, la religione, la cultura e le tradizioni, le opinioni politiche e sindacali, o stili di vita e preferenze sessuali diversi.

## **5 Attuazione e vigilanza.**

L'attuazione della Politica è demandata alle Direzioni delle singole società facenti parte del Gruppo, nelle persone che le compongono, ai vari livelli gerarchici. Marsilli integra i principi della presente Politica nel proprio modello di gestione e, consapevole che altre tematiche possono divenire rilevanti nel tempo, si impegna a revisionarla annualmente in considerazione della sua adeguatezza ed effettività di attuazione. La vigilanza sul rispetto dei principi stabiliti dalla presente Politica è demandata, per le società italiane, agli Organismi di Vigilanza delle singole società, ove presenti, mentre per quelle non italiane, o prive di Organismo di Vigilanza, tale funzione è assolta dal loro massimo organo amministrativo o da altro organo di controllo specificatamente nominato. Chiunque è autorizzato a segnalare le violazioni alla presente Politica delle quali venisse a conoscenza. Per le società italiane le segnalazioni saranno indirizzate all'Organismo di Vigilanza delle singole società, ove presenti, mentre per quelle non italiane, o prive di Organismo di Vigilanza, le segnalazioni saranno indirizzate all'Organismo di Vigilanza di Marsilli S.p.A. All'Organismo di Vigilanza competente spetta il compito di investigare sulla fondatezza della segnalazione, ascoltando eventualmente le motivazioni del segnalante ed il responsabile della violazione denunciata e a riferire in merito, secondo quanto definito nel regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza medesimo. Per le società non italiane o prive di Organismo di Vigilanza, questa funzione è assolta dal massimo organo amministrativo o da altro organo di controllo specificatamente nominato, su impulso dell'Organismo di Vigilanza di Marsilli S.p.A..