

Premessa

L'Alta Direzione riconosce che la responsabilità sociale rappresenta un pilastro fondamentale della sostenibilità e della reputazione dell'organizzazione. Attraverso il presente documento, l'organizzazione si impegna a promuovere e mantenere un sistema di gestione conforme alla PAS 24000:2022, volto a garantire il rispetto dei diritti umani, delle condizioni di lavoro, dei principi di etica e integrità aziendale, nonché della salute e sicurezza dei lavoratori in tutti i livelli e le attività aziendali, incluse le relazioni con la propria catena di fornitura.

Impegno e principi

In coerenza con lo scopo e il contesto dell'organizzazione, la presente politica:

1. Sostiene gli indirizzi strategici dell'organizzazione, promuovendo un modello di sviluppo fondato su equità, trasparenza e rispetto delle persone e dell'ambiente.
2. Fornisce un quadro di riferimento per la definizione, il monitoraggio e il riesame periodico degli obiettivi di prestazione sociale.
3. Garantisce la conformità:
 - alle leggi nazionali e internazionali in materia di lavoro, sicurezza, diritti umani e pari opportunità;
 - ai requisiti contrattuali concordati con clienti, lavoratori e parti interessate;
 - ai requisiti della PAS 24000:2022, adottando sempre lo standard che offre il livello di tutela più elevato per i lavoratori e le lavoratrici.
4. Promuove il miglioramento continuo del sistema di gestione, mediante analisi delle performance, prevenzione delle non conformità e azioni correttive.

Lavoro forzato e obbligato

Mare Group S.p.A si impegna a non dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni, come definito dalla Convenzione ILO 29, non trattiene documenti d'identità in originale e non richiede al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro.

Né l'organizzazione né alcun altro ente che fornisca manodopera all'organizzazione trattiene una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per l'organizzazione stessa.

L'organizzazione assicura che non ci saranno commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori.

Il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard, ed è essere libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro.

Tutte le ore di lavoro straordinario sono volontarie; non vengono utilizzate forme di coercizione, minacce o sanzioni per costringere i lavoratori a svolgere lavoro straordinario.

Non ci sono restrizioni irragionevoli alla libertà di movimento del personale, includendo lo spostamento durante le pause, comprese quelle fisiologiche, quello per accedere all'acqua, alle cure mediche necessarie.

Le misure di sicurezza applicate dall'organizzazione non intimoriscono i lavoratori né limitano ingiustificatamente il loro movimento.

Le condizioni di lavoro definite al momento dell'assunzione non differiscono in alcun modo da quelle applicate poi durante l'impiego. Il personale è libero da forme di pressione, coercizione o minacce che potrebbero in qualche modo costringerlo ad accettare un lavoro o a mantenere l'impiego.

Orario di Lavoro

Mare Group S.p.A. garantisce il rispetto dell'orario di lavoro, dei riposi, delle ferie, dei permessi e degli straordinari secondo quanto previsto dalla normativa vigente, dal CCNL applicato e dagli accordi contrattuali in essere.

Il ricorso al lavoro straordinario avviene nel rispetto dei limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché dei principi di volontarietà, equità e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Lavoro minorile

Mare Group S.p.A si impegna a svolgere le proprie attività nel pieno rispetto dei principi fondamentali in relazione ai diritti dell'infanzia e all'età minima per il lavoro, riconosciuti dalle convenzioni e dai regolamenti operanti a livello nazionale ed internazionale, nonché dai documenti aziendali.

Di seguito si presenta una lista esemplificativa di riferimenti:

- Dichiarazione universale dei diritti umani dell'ONU, art. 25 (Protezione dell'infanzia);
- Convenzione ONU sui diritti dell'Infanzia (Convenzione adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 20 novembre 1989);
- Convenzione ILO 138 (Età minima di ammissione al lavoro);
- Convenzione ILO 182 (Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile);
- Raccomandazione ILO 146 (Età minima di ammissione al lavoro - Strumento applicativo della Convenzione 138);
- Raccomandazione ILO 190 (Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile);
- Strumento applicativo della Convenzione ILO 182);
- Direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro;
- Costituzione italiana, artt. 34 e 37;
- CCNL e Apprendistato;
- PAS 24000:2022.

Il nostro impegno

Mare Group S.p.A condanna ogni forma e tipo di lavoro minorile e si impegna a non utilizzarlo o sostenerlo in alcun modo.

In particolare, l'azienda si impegna a:

- non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, in linea a quanto stabilito dalla normativa vigente, dalle Convenzioni dell'ILO in materia e dalla Convenzione Internazionale sui Diritti dell'Infanzia;
- rispettare i contratti collettivi del lavoro e le disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di diritto del lavoro;
- rispettare la normativa nazionale a tutela delle esigenze connesse agli studenti lavoratori.

Tali impegni non ostano, nel rispetto della normativa vigente, la realizzazione delle iniziative di partecipazione attiva e formazione.

La Società si impegna, inoltre, a sviluppare progressivamente iniziative finalizzate alla promozione della cultura di tutela dei minori, sostenendo la diffusione di tali principi anche con le parti interessate, compresa la propria catena di fornitura.

Verifica dell'età in fase di assunzione

In fase di selezione di un/una nuovo/a candidato/a, il personale incaricato ha la responsabilità di specificare l'obbligatorietà del raggiungimento dell'età minima per il lavoro, conformemente alla normativa vigente in materia, come requisito per l'eventuale futura assunzione.

Successivamente al processo di selezione, in fase di assunzione, il personale incaricato si accerta della veridicità dei dati anagrafici del/la candidato/a, richiedendo copia dei documenti d'identità, del permesso di

soggiorno (nel caso di cittadini non appartenenti alla UE) e dell'ulteriore documentazione richiesta dal CCNL applicabile. In nessun caso sarà possibile trattenere documenti d'identità in formato originale.

Azioni di rimedio

Qualora venga riscontrata sul luogo di lavoro la presenza di lavoratori dipendenti di età inferiore a quella minima prevista, o situazioni riconducibili al lavoro minorile, la Società provvederà nel più breve tempo possibile a realizzare opportune azioni di rimedio, prevedendo, tra l'altro, il coinvolgimento dei Servizi Sociali del Comune e delle Autorità competenti.

Nel caso in cui la situazione di coinvolgimento del minore appaia particolarmente grave, la Società si impegna, inoltre, a collaborare con Enti e Associazioni specializzati nel settore per definire un piano di rimedio e di tutela dell'integrità psico-fisica del minore. Il suddetto piano di rimedio dovrebbe garantire, tra l'altro, che il minore possa completare il suo percorso di istruzione obbligatoria secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Etica e integrità aziendale

L'organizzazione adotta una condotta basata su integrità, trasparenza e correttezza, impegnandosi a:

- prevenire e contrastare ogni forma di corruzione, frode o conflitto di interessi;
- operare nel rispetto della privacy e della protezione dei dati personali;
- garantire una comunicazione veritiera e trasparente verso tutte le parti interessate;
- promuovere comportamenti etici lungo tutta la catena di fornitura, richiedendo ai partner commerciali di condividere gli stessi principi sociali.

Rapporti contrattuali

La retribuzione rappresenta un requisito di responsabilità sociale richiesti dalla PAS 24000:2022. In particolare, la norma chiede alle organizzazioni di rispettare il diritto del lavoratore ad un salario dignitoso (living wage).

Uno standard di vita dignitoso garantisce al lavoratore la possibilità di accedere ai servizi essenziali (cibo, acqua, abitazione, assistenza sanitaria, istruzione, trasporti, vestiario ecc.) e di far fronte ad eventi inattesi.

Per impostare a livello aziendale il calcolo del salario dignitoso è stato definito il costo della vita dei lavoratori in termini di spese per soddisfare i bisogni essenziali (cibo e alloggio) e qualche bisogno accessorio (ex. trasporto e istruzioni), considerando un minimo di margine per gli imprevisti.

Per l'Italia il riferimento per la raccolta di dati statistici è la banca dati ISTAT, grazie alla quale è possibile ricavare le informazioni necessarie per procedere alla stima del salario dignitoso, ossia:

- la spesa media mensile familiare in funzione del numero dei componenti della famiglia per l'acquisto di cibo, per acqua, luce e gas, abbigliamento, alloggio, trasporti e istruzione;
- la dimensione media di famiglia in Italia.

Salute e sicurezza sul lavoro

Nell'ambito della propria missione mirata al rispetto dei principi etici e della responsabilità sociale nei confronti dei dipendenti e della collettività, Mare Group S.p.A intende dedicare il massimo impegno per il miglioramento continuo nell'ambito della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. A tal fine la società si impegna a diffondere e consolidare una cultura di sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

Mare Group S.p.A emana il presente documento col quale si impegna a:

- salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori, valutando i rischi relativi alle attività lavorative e adottando adeguate misure di prevenzione, protezione, monitoraggio e controllo;
- operare nel rispetto delle leggi, dei principi etici e della responsabilità sociale nei confronti dei dipendenti, dei clienti, e della collettività;

- fornire le risorse necessarie al mantenimento e miglioramento del sistema di gestione per la salute e la sicurezza;
- coinvolgere tutto il personale nell'attuazione del sistema di gestione per la salute e la sicurezza in base ai livelli ed alle singole responsabilità e competenze;
- prevenire infortuni, incidenti e malattie professionali tramite un attento monitoraggio dei mancati incidenti e delle cause che li hanno generati;
- migliorare le prestazioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, anche attraverso, specifiche iniziative volte alla promozione della salute;
- migliorare il livello di sicurezza in base anche alle specifiche richieste dei servizi offerti;
- migliorare i processi di comunicazione interna per incrementare l'efficacia del sistema di gestione anche attraverso la continua formazione, informazione e consultazione del personale direttivo e dei lavoratori affinché siano posti nelle migliori condizioni per svolgere in piena sicurezza i compiti loro assegnati;
- migliorare i processi di comunicazione e cooperazione con i clienti, i visitatori, i lavoratori di aziende terze appaltanti, ponendo attenzione alle informazioni di ritorno compresi eventuali reclami, impegnandosi alla loro risoluzione con trattamenti efficaci ed efficienti ed assicurando una gestione trasparente delle proprie performance;
- rivedere questa politica annualmente ed in occasione di ogni elemento sostanziale di cambiamento.

Mare Group S.p.A si impegna affinché questi principi ed obiettivi siano tradotti in traguardi misurabili e periodicamente riesaminati, per essere resi sempre più aderenti allo spirito di tutta l'azienda.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Mare Group S.p.A supporta ed attua la tutela dei diritti umani proclamata a livello internazionale e assicura che l'azienda non è complice in abusi che violano tali diritti.

Riconosciamo l'importanza di mantenere e promuovere i diritti umani fondamentali in tutte le nostre attività ed estendendo questo requisito anche a tutti i nostri fornitori e collaboratori esterni.

Mare Group S.p.A si impegna a sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento dei diritti nella contrattazione collettiva. Tutti i dipendenti hanno il diritto di formare e partecipare liberamente a gruppi allo scopo di promuovere e proteggere, nei limiti consentiti dalla legge, i propri interessi lavorativi.

L'azienda rispetta anche le leggi e le normative riguardanti privacy, immigrazione, orari di lavoro, retribuzione e ore, oltre alle leggi che proibiscono il lavoro forzato, coercitivo e minorile, il traffico di persone e la discriminazione professionale.

Nei casi in cui il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva sia limitato per legge, l'organizzazione permette ai lavoratori di eleggere liberamente propri rappresentanti.

Mare Group S.p.A garantisce che i membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membri del sindacato, o rappresentanti dei lavoratori, o essere impegnati nell'organizzare i lavoratori, e garantisce che tali rappresentanti possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

Discriminazione

Mare Group S.p.A non ricorre né da sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

L'organizzazione non interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento

sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

Mare Group S.p.A non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e in tutti gli alloggi e altre strutture messe a disposizione dall'organizzazione, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.

Le offerte e gli annunci di lavoro, i manuali, gli opuscoli, i dépliant, il materiale per la formazione, le relazioni, i poster e gli altri materiali di comunicazione non sono discriminatori.

Gli episodi di discriminazione sono documentati, riesaminati dall'organizzazione.

Tutto il personale ha pari opportunità nel candidarsi e nell'essere preso in considerazione per le stesse mansioni, tutto il personale è trattato in modo equo per quanto riguarda eventuali benefit.

I lavoratori vengono informati quando è stato avviato un procedimento disciplinare nei loro confronti e hanno il diritto di partecipare e di essere ascoltati in qualunque procedura disciplinare che li riguardi.

Comunicazione e coinvolgimento


L'Alta Direzione assicura che la presente Politica Sociale:

- sia disponibile come informazione documentata e mantenuta aggiornata;
- sia diffusa, compresa e applicata a tutti i livelli dell'organizzazione;
- sia comunicata ai partner commerciali, fornitori e parti interessate rilevanti;
- sia periodicamente riesaminata per garantirne la continua idoneità, adeguatezza ed efficacia.

Impegno della Direzione

L'Alta Direzione approva e sostiene la presente Politica Sociale, impegnandosi personalmente a promuovere comportamenti etici e responsabili, a garantire risorse adeguate per l'attuazione del sistema di gestione sociale e a favorire la crescita di una cultura aziendale basata sul rispetto, la sicurezza e la dignità del lavoro.

Approvata da:

 **Direttore Generale**
