



MEDIL

CONSORZIO STABILE
CONSORZIO STABILE MEDIL A R.L.

MANUALI E GUIDE

Corporate Social
Responsibility

2018

DIRITTI UMANI & LAVORO

POLICY

*Pubblicazione a cura di
Medil Consorzio*

www.medilconsorzio.it

Consorzio Stabile Medil è impegnato a supportare attivamente la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'uomo. Per questo, il rispetto dei diritti umani è uno dei principi alla base dell'agire di Medil e focus costante in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera e in ogni società che fa parte dell'attività Consortile.

Il 16 giugno 2011 il Consiglio per i Diritti Umani delle Nazioni Unite ha adottato le “Linee Guida su Business e Diritti umani”, che hanno evidenziato come i diritti sanciti dalla Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo possano essere molto rilevanti per le imprese (per esempio, non-discriminazione, diritti delle popolazioni indigene, abolizione del lavoro infantile), e stabilito, quindi, che il rispetto di tali principi debba essere una precisa responsabilità delle imprese.

In particolare, l'interpretazione di questa responsabilità all'interno delle Linee Guida adotta un approccio che va oltre i confini “legali” dell'impresa e che include l'intera filiera: si considera, infatti, che un'impresa possa essere coinvolta in abusi sui diritti umani non solo quando ne è causa diretta, ma anche quando vi contribuisce o ne è complice in maniera indiretta.

Nel Luglio 2018 Medil ha voluto accogliere l'approccio indicato dalle Nazioni Unite “Proteggere, Rispettare, Rimediare” attraverso l'approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, di una Politica dedicata al tema dei Diritti Umani, che rafforza e approfondisce gli impegni già sanciti dal **Codice Etico, dal Regolamento e dal Codice Disciplinare contenuto nel Modello 231**.

La politica identifica otto principi che i collaboratori di Medil e delle società da essa facente parte devono osservare nello svolgimento di tutte le proprie attività, relativamente a due macro-tematiche: pratiche di lavoro e relazioni con le comunità e società. Con questo impegno formale, inoltre, Medil si fa esplicitamente promotore del rispetto di tali diritti da parte degli appaltatori, fornitori e partner commerciali.

Come richiesto dalle Linee Guida verranno sviluppati processi aziendali di due diligence come, per esempio, lo Human Rights Compliance Assessment (HRCA) in tutti i Paesi del Gruppo, l'integrazione dei fattori sociali e ambientali e di governance



nelle procedure di risk management del Gruppo e la definizione di una metodologia per la valutazione dell'impatto sociale dei progetti industriali.

Qualora gli stakeholder, siano essi dipendenti o stakeholder esterni, riscontrino una possibile violazione degli impegni promossi dal Gruppo possono segnalarlo (pratica nota anche come whistleblowing) utilizzando il canale previsto dal Codice Etico.

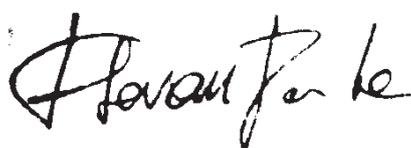
Il nostro impegno è di porre al centro sempre di più le persone, il rispetto per la loro integrità e i loro diritti fondamentali.

Siamo sempre stati consapevoli della necessità di un approccio globale su queste tematiche, perché questi valori essenziali devono essere condivisi e rispettati da tutti. Allo stesso tempo, il rispetto di questi principi ci fa credere che il mero ossequio delle leggi nazionali può non essere abbastanza, e che dobbiamo essere, per il ruolo che svolgiamo nella società, promotori di questi valori, indipendentemente dal loro accoglimento formale nelle diverse realtà socio-culturali in cui viviamo.

I diritti hanno bisogno infatti di continua realizzazione “sul campo”, attraverso un dialogo costante con le comunità. Un dialogo tra persone che, nel quadro dei valori generali che ci contraddistinguono, sappia far emergere le diversità culturali, i bisogni e le necessità del contesto locale. Se vogliamo portare a compimento questo impegno abbiamo bisogno di un processo continuo di due diligence che identifichi, prevenga, mitighi e rendiconti i potenziali rischi e conseguenze sui diritti umani in cui un'impresa come la nostra può incorrere nelle sue attività quotidiane. Per questo abbiamo voluto accogliere le “Linee guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani”. Attraverso l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Medil di questa Policy sui Diritti Umani vogliamo far nostro l'approccio indicato dalle Nazioni Unite: “proteggere, rispettare e rimediare” sarà il quadro di riferimento che ci permetterà di allineare e implementare, da oggi in poi, i processi interni e integrare con sempre maggiore efficacia la Sostenibilità nella strategia del nostro Gruppo.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Flavian Basile



MEDIL
CONSORZIO STABILE

Indice



1. L'impegno di Medil nel rispetto dei diritti umani

1.1 Quadro di riferimento internazionale

1.2 Quadro di riferimento interno

2. PRINCIPI

2.1 PRATICHE DI LAVORO

2.1.1 Rifiuto del lavoro forzato o obbligatorio e del lavoro minorile

2.1.2 Rispetto per le diversità e non-discriminazione

2.1.3 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

2.1.4 Salute e sicurezza

2.1.5 Condizioni di lavoro giuste e favorevoli

2.2 COMUNITÀ E SOCIETÀ

2.2.1 Rispetto dei diritti delle comunità

2.2.2 Integrità: tolleranza zero alla corruzione

2.2.3 Privacy e comunicazione

3. Attuazione e monitoraggio

3.1 Segnalazioni degli stakeholder

3.2 Compiti del Comitato di Gestione di Consorzio Stabile Medil

4. Revisione

5. Comunicazione e formazione

6. Definizioni



1. L'impegno di Medil nel rispetto dei diritti umani

Questa Policy esprime gli impegni e le responsabilità nei confronti di tutti i Diritti Umani, e specialmente quelli applicabili alla conduzione degli affari e delle attività aziendali, assunti dai collaboratori di Consorzio Stabile Medil e delle società consorziate, siano essi amministratori o dipendenti in ogni accezione di tali imprese. Medil promuove il rispetto di tutti i Diritti Umani nell'ambito dei suoi rapporti d'affari e l'adesione agli stessi standard sui Diritti Umani da parte degli appaltatori, fornitori e partner commerciali, prestando particolare attenzione ai contesti ad alto rischio o interessati da conflitti. Questa Policy è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Consorzio Stabile Medil nel mese di Luglio 2018.

1.1 Quadro di riferimento internazionale

Questa Policy supporta i seguenti trattati di Diritto Internazionale e Europeo e ne applica i principi fondanti:

1. La Carta internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (ONU)
 - a) Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo;
 - b) Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici;
 - c) Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali;
2. Le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) - n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 - e la dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro;
3. La Convenzione dell'ONU sui Diritti dei Bambini;
4. Le Convenzioni ILO n.107 e n.169 sui Diritti delle Popolazioni Indigene e Tribali;
5. La Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo.

Inoltre, sono stati presi in considerazione i seguenti standard del settore privato e iniziative volontarie nelle loro edizioni più aggiornate:

1. I 10 principi del Global Compact dell'ONU;
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'ILO;
4. I Principi Guida su Business e Diritti Umani: attuare il quadro dell'ONU "proteggere, rispettare e rimediare".



1.2 Quadro di riferimento interno

I seguenti documenti interni sono collegati ai principi elencati nella presente Policy e ne supportano l'attuazione:

1. Codice Etico;
2. Il Regolamento del Consorzio Stabile Medil;
3. Modello di Organizzazione e di Gestione ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (“Modello 231”);



2. Principi

2.1 Pratiche di lavoro

2.1.1 Rifiuto del lavoro forzato o obbligatorio e del lavoro minorile

Medil rifiuta l'uso di qualsiasi tipo di lavoro forzato o obbligatorio - così come definito dalla Convenzione n. 29 dell'ILO - né confisca denaro o documenti di identità all'inizio del rapporto di lavoro allo scopo di trattenere il lavoratore contro la propria volontà. Medil rifiuta l'impiego del lavoro minorile, come definito dalla legislazione vigente nel Paese di esecuzione delle attività, ma in ogni caso non inferiore all'età minima stabilita dalla Convenzione n. 138 dell'ILO.

2.1.2 Rispetto per le diversità e non-discriminazione

Medil rifiuta qualsiasi forma di discriminazione e si impegna ad assicurare che i suoi dipendenti e potenziali tali siano trattati nel rispetto delle diversità e promuovendo le pari opportunità, sia nel momento della costituzione del rapporto di lavoro, sia in ogni fase relativa al suo svolgimento.

2.1.3 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Medil riconosce il diritto dei propri dipendenti di costituire o prender parte a organizzazioni finalizzate alla difesa e alla promozione dei loro interessi. Riconosce loro altresì di essere rappresentati, all'interno delle diverse unità produttive, da organismi sindacali o da altre forme di rappresentanza elette secondo le legislazioni e le prassi vigenti nei diversi Paesi in cui sono impiegati. Medil riconosce il valore della contrattazione collettiva quale strumento privilegiato per la determinazione delle condizioni contrattuali dei propri dipendenti nonché per la regolazione dei rapporti tra la direzione d'azienda e le organizzazioni sindacali.

2.1.4 Salute e sicurezza

Medil si impegna a garantire elevati standard di tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Medil promuove la diffusione e il consolidamento di una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori, anche attraverso attività informative e formative. Medil opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e sicurezza dei lavoratori, nonché l'interesse degli altri stakeholder.

2.1.5 Condizioni di lavoro giuste e favorevoli

Al fine di mantenere un ambiente di lavoro rispettoso e positivo, Medil rifiuta qualsiasi tipo di atto di molestia fisica, verbale, sessuale o psicologica, abuso, minacce o intimidazioni sul luogo di lavoro. La remunerazione prende in considerazione il principio di giusto compenso per il lavoro e dell'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale, basato su una valutazione obiettiva nei lavori da effettuare (Convenzione n. 100 dell'ILO). La retribuzione minima dei dipendenti del Gruppo non può essere inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dai trattamenti legislativi e normativi vigenti di riferimento in forza nei diversi Paesi, in linea con quanto disposto dalle Convenzioni ILO. Medil riconosce inoltre l'importanza dell'orientamento e della formazione professionale per lo sviluppo delle risorse



umane e delle sue competenze, valorizzando le forme di coinvolgimento e partecipazione dei dipendenti e dei loro rappresentanti.

2.2 Comunità e società

2.2.1 Rispetto dei diritti delle comunità

Medil si impegna a rispettare i diritti delle comunità locali e di contribuire alla loro realizzazione, anche mediante la promozione di attività di consultazione libera e informata. In questo ambito, Medil dedica particolare attenzione alle comunità più vulnerabili, come quelle a rischio povertà, anche attraverso la promozione di progetti di sviluppo locale a beneficio di dette comunità. In particolar modo, nell'ideazione e realizzazione dei progetti sociali senza scopo di lucro, Medil si impegna a tenere in dovuta considerazione, all'interno di opportune valutazioni di impatto ambientale e sociale, della sua impronta ambientale e del rispetto dei Diritti Umani nell'area dove il progetto è previsto. Prendendo come riferimento i Principi Volontari su Sicurezza e Diritti Umani, Medil si impegna a garantire che le forze di sicurezza pubbliche e private che operano a protezione, agiscano in modo coerente con le leggi nazionali applicabili e le regole e gli standard internazionali, incoraggiando allo stesso tempo le forze di pubblica sicurezza ad agire allo stesso modo. Medil, inoltre si impegna a che i suoi servizi non compromettano la salute e l'integrità fisica dei suoi clienti.

2.2.2 Integrità: tolleranza zero alla corruzione

Medil riconosce la corruzione come uno dei fattori minanti le istituzioni e la democrazia, i valori etici e la giustizia, il benessere e lo sviluppo delle società e pertanto la rifiuta in tutte le sue forme dirette e indirette. Per questo Medil porta avanti il suo impegno attraverso l'adozione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e di Gestione ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ("Modello 231"), nonché del suo codice disciplinare.

2.2.3 Privacy e comunicazione

Medil rispetta la riservatezza e il diritto alla privacy dei suoi stakeholder, impegnandosi al corretto utilizzo dei dati e delle informazioni che le vengono fornite. Medil si impegna inoltre a una comunicazione istituzionale e commerciale non discriminatoria e rispettosa delle diverse culture e che allo stesso tempo presti particolare attenzione a non influenzare negativamente il pubblico più vulnerabile, come i bambini.



3. Attuazione e monitoraggio

In ossequio a quanto definito ne “I Principi Guida su Business e Diritti Umani: attuare il quadro dell’ONU ‘proteggere, rispettare e rimediare’”, questo documento rappresenta l’impegno pubblico sui Diritti Umani che Medil assume nei confronti dei suoi stakeholder.

Allo scopo di dare attuazione e di monitorare gli impegni espressi nel presente documento, Medil si doterà di appropriati processi attraverso i piani d’azione derivanti dal Piano di Sostenibilità del Gruppo.

3.1 Segnalazioni degli stakeholder

Qualora gli stakeholder, siano essi dipendenti o stakeholder esterni, ritenessero che si sia prodotto un effetto negativo, possono segnalarlo al Comitato di Gestione del Consorzio.

Le segnalazioni possono essere inviate:

- via e-mail: protocollo@medilconsorzio.it
- tramite lettera all’indirizzo Consorzio Stabile Medil –Via Vittorio Veneto, 29 – 82100 Benevento.

Nella gestione delle segnalazioni, si agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione a suo carico.

3.2 Compiti del Comitato di Gestione

Il Comitato di Gestione, esaminata questa Policy sui Diritti Umani e avendola sottoposta all’approvazione del Consiglio di Amministrazione, avrà il compito di valutarne ogni modifica e integrazione e di proporla al Consiglio di Consorzio Stabile Medil

4. Revisione

Sulla base delle proposte del Comitato di Gestione, la presente Policy sarà oggetto di revisione periodica, in considerazione della sua adeguatezza ed effettività di attuazione. Qualsiasi revisione sarà oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Consorzio Stabile Medil.

5. Comunicazione e formazione

La Policy sui Diritti Umani è portata a conoscenza degli stakeholder interni ed esterni mediante attività di comunicazione dedicate. Allo scopo di assicurare la corretta comprensione della Policy da parte di tutti i collaboratori di Medil viene predisposto un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi in essa contenuti.

6. Definizioni

Lavoro forzato o obbligatorio

Ogni lavoro o servizio estorto a una persona sotto minaccia di una punizione o per il quale detta persona non si sia offerta spontaneamente. (art. 2 par. 1, Convenzione n. 29 dell'ILO)

Rapporti d'affari

I rapporti con i partner in affari, le imprese della catena del valore come pure qualunque altra entità statale o non statale direttamente collegata alle attività, ai prodotti o ai servizi dell'impresa". (Principio 13, "I Principi Guida Business e Diritti Umani: attuare il quadro dell'ONU "proteggere, rispettare e rimediare")

Discriminazione

Il termine comprende sia quella diretta che quella indiretta, rispettivamente:

- a) ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il colore, il sesso, l'orientamento sessuale, la religione, l'opinione politica, la discendenza nazionale o l'origine sociale, che ha per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione;
- b) ogni altra distinzione, esclusioni o preferenza che abbia per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione. (art. 1 par. 1, Convenzione n. 111 dell'ILO)

