



Margaritelli SpA

sede sociale  
fraz. Miralduolo  
06089 Torgiano (PG) - Italia  
tel. +39 075 988 681  
fax +39 075 988 9043

Cod. Fisc. e Partita IVA 02981200542  
Reg. Impr. Perugia 02981200542  
R.E.A. Perugia 255267  
Cap. Soc. € 2.000.000,00 i.v.

www.listonegiordano.com  
info@listonegiordano.com



## ***ALLEGATO 1 alla Politica Margaritelli S.p.A.***

### ***Rispetto dei diritti fondamentali del lavoro FSC***

**Margaritelli S.p.A.**, per quanto concerne i diritti fondamentali del lavoro, si impegna a tenere sempre in debita considerazione quanto previsto dalla Costituzione della Repubblica Italiana, le leggi nazionali, quelle sovranazionali (EU labour laws, ec.europa.eu/social), così come le convenzioni ILO riguardanti i diritti fondamentali sul lavoro (ILO 138, ILO 29, ILO 111, ILO 98).

Specificatamente l'Azienda:

- Non intende avvalersi di lavoro minorile per nessuna mansione. La verifica del compimento della maggiore età è fatta attraverso la presa visione di un valido documento d'identità e del codice fiscale, trattenendo una copia cartacea, annotata in apposito registro o archivio (anche elettronico). Alla regola di cui sopra, fanno eccezione eventuali tirocini, concernenti le sole attività amministrative (lavoro leggero), così come previsti nell'ordinamento scolastico (alternanza scuola-lavoro) per studenti frequentanti le classi 4<sup>a</sup> e 5<sup>a</sup> dell'istruzione secondaria di secondo grado che abbiano compiuto i 17 anni di età, previa opportuna stipula di una convenzione con l'istituto scolastico di provenienza e liberatoria dei genitori o degli esercenti la patria potestà. Tali tirocini possono svolgersi anche in orario scolastico, per non più di 2 giorni alla settimana e per un massimo di 6 settimane, anche non consecutive. L'orario giornaliero non deve mai superare le 6 ore, con almeno 2 pause da 10 minuti e deve essere inteso comprensivo del tragitto casa-lavoro (debitamente documentato). Le mansioni giornaliere devono prevedere un massimo di 4 ore come videoterminalista, purché non consecutive.
- Fonda il proprio operato su quanto previsto dall'articolo 4 della Costituzione della Repubblica Italiana. Non attua alcuna forma di lavoro forzato e/o obbligatorio, in particolare il Datore di Lavoro si impegna ad evitare ogni forma di violenza fisica o sessuale, ogni forma di trattenuta sul salario o la richiesta di cauzioni o anticipi, la trattenuta di documenti di identità, la restrizione al movimento, le minacce di denuncia alle pubbliche autorità. La verifica di quanto sopra viene fatta direttamente dal Datore di Lavoro, dal responsabile risorse umane o da persona, anche esterna all'Azienda, da lui incaricata, attraverso interviste ai dipendenti e/o predisponendo questionari anonimi. Non si prevede una frequenza obbligatoria, né una calendarizzazione di tali attività di verifica. Al lavoratore è garantita la fruizione di permessi orari e ferie come previsti dal C.C.N.L. Nel caso di assunzioni tramite agenzie interinali, queste ultime vengono scelte tra quelle regolarmente autorizzate ad esercitare.
- Non applica alcuna forma di discriminazione diretta e/o indiretta, né in termini di impiego, né in termini di professione. L'Azienda fa leva unicamente sul profilo curriculare e sulla sua complementarietà con le professionalità ricercate. A tutti i lavoratori viene garantita la possibilità di formarsi (attività di formazione

Aziendali, anche previo ricorso a consulenze esterne) e di intraprendere percorsi di miglioramento del proprio profilo, sia in termini di responsabilità in seno all'Azienda, sia in termini di corrispettivo economico. L'Azienda, per tramite dell'amministratore delegato, del responsabile risorse umane o di persona, anche esterna, dal medesimo incaricata, conduce colloqui individuali per escludere che non vi siano episodi discriminatori tra le forze lavoro. Nel caso emergano episodi, il Datore di Lavoro interviene con un primo richiamo verbale e promuove il confronto tra la parte discriminata e la discriminante. Qualora si dovessero reiterare e/o acuire episodi discriminatori, l'Azienda procede ad un richiamo scritto. Se risultasse necessario, l'Azienda potrà mettere in atto quanto possibile, compatibilmente con il C.C.N.L., per allontanare il soggetto discriminante.

- Stipula contratti di lavoro in conformità al contratto collettivo nazionale di lavoro dello specifico settore di attività (Industria Legno-Sughero). Lascia piena libertà di riunirsi e/o iscriversi ad organizzazioni sindacali o crearne di nuove (se sussistono i requisiti di legge), senza esercitare alcuna influenza e/o discriminazione. L'Azienda prevede la possibilità per i dipendenti di indire assemblee, senza obbligare la presenza del Datore di Lavoro o di un suo delegato, concordando l'orario in funzione delle esigenze lavorative. L'Azienda non ostacola la stesura di eventuale regolamento interno promosso dai dipendenti.
- L'Azienda, il cui sistema di gestione integrato è certificato dal 2021 secondo la norma UNI ISO 45001:2018, promuove la salute e la sicurezza sul lavoro e prevede, ai termini di legge, periodiche visite mediche per tutti i dipendenti. Ad ogni dipendente è garantita la possibilità di custodire in appositi armadi o cassetti dotati di chiave, i propri effetti personali.
- L'Azienda garantisce a tutti i lavoratori la possibilità di consumare i pasti in appositi locali all'interno dell'Azienda. Parimenti viene garantita la possibilità di usufruire di un servizio mensa esterno e di distributori di bevande calde, snack e acqua durante le pause previste contrattualmente.
- L'Azienda garantisce la disponibilità dei DPI, senza alcun onere a carico del dipendente.
- L'Azienda garantisce a tutto il personale uguali possibilità di accesso e fruizione dei servizi igienici, assicurando per tutti adeguati livelli di pulizia, avvalendosi del servizio di una Azienda esterna specializzata.
- L'Azienda assicura a tutto il personale adeguati spazi di lavoro, senza alcuna discriminazione, garantendo la necessaria ergonomia e compatibilità con la mansione svolta, nel rispetto di eventuali esigenze personali comunicate dal dipendente o tramite il medico competente.
- L'Azienda predispone quanto necessario alla valutazione dei rischi in ambiente di lavoro sia per prevenire infortuni che per garantire l'adeguato livello di salubrità.
- L'Azienda prevede la possibilità per ciascun dipendente di intraprendere richieste, reclami e/o segnalazioni, da presentare direttamente o tramite gli RLS. L'Azienda si impegna a dare riscontro verbale e scritto entro il termine di 30 giorni.

Torgiano (PG), lì 30.01.2022

In Fede

