

# CODICE ETICO SA8000

Redatto	Verificato	Approvazione
Consulente	RCS/SPT	DA

Aggiornamento

02	Gennaio 2022	Revisione2	Modifica ragione sociale
REV.	DATA	PARTI CON VARIAZIONI	MOTIVO DELLA VARIAZIONE

SOMMARIO	PREMESSA .....	3
1	PRINCIPI DELLA SA8000 .....	3
3	DEFINIZIONI.....	4
4	LAVORO INFANTILE E MINORILE .....	5
5	LAVORO FORZATO ED OBBLIGATO .....	5
6	SALUTE E SICUREZZA.....	6
7	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA .....	6
8	DISCRIMINAZIONE .....	6
9	PRATICHE DISCIPLINARI .....	7
10	ORARIO LAVORATIVO.....	7
11	RETRIBUZIONE .....	7
12	SISTEMI DI GESTIONE.....	8
13	CONSORZIATE, FORNITORI E SUBAPPALTATORI.....	9
14	MECCANISMI DI ATTUAZIONE ED AZIONI RISOLUTIVE.....	9

## PREMESSA

La D'Adiutorio Costruzioni SPA ha intrapreso uno "stile gestionale" socialmente responsabile, orientato al coinvolgimento degli stakeholder (soggetti che entrano in contatto con l'organizzazione: in particolare fornitori, subappaltatori, clienti, lavoratori, comunità locali, pubblica amministrazione) ai principi della SA 8000 ed ha attuato scelte di politica aziendale finalizzate a garantire il rispetto degli standard fissati dalla norma sulla responsabilità sociale d'impresa – SA 8000. Il presente documento descrive i comportamenti adottati dalla D'Adiutorio Costruzioni SPA e contribuisce a sviluppare, mantenere e rafforzare le politiche e le procedure in modo da gestire le situazioni che può controllare o influenzare e a dimostrare alle parti interessate che le politiche, le procedure e le pratiche sono conformi ai requisiti dello standard SA8000.

### **1 PRINCIPI DELLA SA8000**

Nel 1997 il SAI, ha messo a punto un modello, denominato SA 8000, che definisce i requisiti minimi e il processo per la verifica della responsabilità sociale d'impresa nei confronti dei lavoratori basandosi sulle convenzioni dell'ILO, International Labour Organization (Organizzazione Internazionale per la Tutela dei Diritti dei Lavoratori), la Dichiarazione dei Diritti dell'Uomo, la Convenzione ONU sui Diritti del Bambino, la Convenzione ONU per eliminare qualsiasi forma di discriminazione contro le donne.

Il modello SA8000 elenca i requisiti per un comportamento socialmente corretto delle Organizzazioni verso i lavoratori, in particolare per quanto riguarda:

- il lavoro minorile e infantile,
- il lavoro obbligato,
- le condizioni per la salute e la sicurezza,
- la libertà d'associazione,
- la discriminazione,
- le pratiche disciplinari,
- la retribuzione e l'orario di lavoro.

La D'Adiutorio Costruzioni SPA ha ritenuto corretto conformarsi a questi standard, non solo per testimoniare in modo concreto il dovere di rispettare i diritti umani dei lavoratori in ogni tipo di processo organizzativo, ma anche per farsene promotore con i propri partner/soci in affari.

L'obiettivo ultimo di questo lavoro è infatti di stimolare un processo a catena di adeguamento agli standard da parte dei soci in affari, fornitori e sub appaltatori, clienti influenzandone il comportamento e accrescendone la qualità etico sociale. L'adozione dello standard SA 8000 porta a privilegiare le imprese che dimostrano, oltre alle competenze tecniche e gestionali, la propria sensibilità alle problematiche sociali, senza generare oneri aggiuntivi al cliente.

## **2 ELEMENTI NORMATIVI E LORO INTERPRETAZIONI**

La D'Adiutorio Costruzioni SPA deve osservare le leggi nazionali, internazionali e altre leggi applicabili, eventuali altri requisiti sottoscritti dalla stessa e allo standard SA 8000.

La D'Adiutorio Costruzioni SPA, inoltre deve anche rispettare anche i principi dei seguenti documenti:

- Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione contro le Donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione Razziale
- Patto internazionale sui Diritti economici, Sociali e Culturali,
- Patto internazionale sui Diritti Civili e Politici
- Convenzione ILO 1 (Durata del lavoro – Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del Lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzioni ILO 102 (Sicurezza sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione di minimo salariale)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei Lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Salute e sicurezza sul lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazione – persone disabili)
- Convenzione 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della maternità)
- Codice di condotta ILO su HIV/AIDS e il Mondo del Lavoro)

### 3 DEFINIZIONI

Di seguito sono riassunte alcune delle definizioni riportate nei documenti collegati allo standard SA8000:

-Azienda: complesso di qualsiasi organizzazione o organismo economico responsabile dell'attuazione dei requisiti dello standard SA8000, incluso tutto il personale impiegato dall'azienda;

-Fornitore/subappaltatore: un'entità aziendale che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi parte integrante della stessa, e utilizzati in/per la, produzione dei beni dell'azienda e/o dei servizi;

-Personale: tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipi di contratto da un'azienda, inclusi l'alta direzione, dirigenti, manager, responsabili e lavoratori;

-Lavoratore: tutto il personale senza responsabilità di gestione;

-Manager: colui che è incaricato di gestire e controllare l'azienda ed opera in nome e per conto della stessa;

-Parte interessata: individuo o gruppo interessato a, o che influisce su, l'azione sociale dell'azienda;

-Bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta. Se, comunque, la legge locale sull'età minima stabilisce 14 anni di età in accordo con le eccezioni previste per i Paesi in via di sviluppo che aderiscono alla Convenzione ILO 138, si applica l'età più bassa. Per la legislazione italiana, avendo l'obbligo scolastico a 16 anni, il bambino è il minore con età inferiore a 16;

-Giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni;

-Lavoro forzato ed obbligato: ogni lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale (punizione o ritorsione) e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente o per il quale detto lavoro o servizio sia richiesto come forma di pagamento di un debito;

-Azione di rimedio: azione attuata per porre rimedio ad una difformità (detto anche trattamento della NC);

-Azione correttiva: azione attuata per prevenire la ricorrenza di una difformità;

-Recupero di bambini: tutti i supporti e le azioni necessarie ad assicurare la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati soggetti a lavoro minorile, così come definito sopra, e che ne sono stati dispensati;

-Discriminazione: ogni forma di Distinzione, Esclusione, Preferenza, fondata su razza, nazione, religioni, orientamento politico e sindacale, età, che annullino o compromettano l'uguaglianza delle possibilità e trattamento degli individui nell'ambito della professione o impiego.

#### **4 LAVORO INFANTILE E MINORILE**

Criteria:

- l'azienda non deve ingaggiare lavoro minorile, così come definito al punto precedente, né appoggiarne l'uso;
- l'azienda non deve impiegare giovani lavoratori in situazioni insalubri o pericolose, di notte e durante le ore scolastiche, garantendo effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale;
- l'azienda deve stabilire, documentare, mantenere e effettivamente comunicare al personale e alla altre parti interessate le politiche e le procedure per il recupero dei bambini trovati a lavorare in situazioni che rispecchiano la definizione di cui sopra di lavoro minorile, e deve provvedere ad un adeguato supporto in modo da permettere a questi bambini di frequentare la scuola, così come stabilito sopra;
- l'azienda deve stabilire, documentare, mantenere e effettivamente comunicare al personale e alle altre parti interessate le politiche e le procedure per la promozione dell'istruzione dei bambini, garantita dalla Raccomandazione ILO 146, e dei giovani lavoratori che sono soggetti all'istruzione obbligatoria prevista dalle leggi locali o che stanno frequentando la scuola, inclusi i mezzi per assicurare che nessuno di questi bambini o giovani lavoratori lavorino durante le ore di scuola e che il totale delle ore del trasferimento giornaliero (da e per la scuola e il lavoro), delle ore di scuola e delle ore lavorative non siano superiori alle dieci ore per giorno;
- l'azienda non deve esporre i bambini o i giovani lavoratori a situazioni all'interno o all'esterno del luogo di lavoro che costituiscano pericolo, insicurezza o che non siano salutari.

Documenti di dettaglio: PRO09.1 Lavoro infantile e minorile  
Manuale SA 8000 e Politica aziendale

#### **5 LAVORO FORZATO ED OBBLIGATO**

Criteria:

- l'azienda non deve impiegare personale che presti la propria opera contro la propria volontà o che non sia libero di interrompere il contratto di lavoro;
- l'azienda non deve impiegare personale non volontario (detenuti, persone insolventi nei confronti dell'azienda), che subisce restrizioni non legali nella propria libertà di recidere l'impegno lavorativo (sequestro dei documenti, stipendi non erogati e conservati come cauzione), che non sia tutelato da una forma di contratto;
- non deve essere richiesto al personale di depositare "depositi" o documenti di identità per cominciare il lavoro con l'azienda;
- è fatto divieto assoluto di utilizzare lavoro nero, soprattutto nella forma del caporalato.

Documenti di dettaglio: Manuale SA 8000 e Politica Aziendale

#### **6 SALUTE E SICUREZZA**

Criteria:

- l'azienda deve garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro, nel rispetto della legislazione vigente, adottando tutte le misure idonee ad evitare potenziali rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- l'azienda deve assicurare che tutto il personale riceva una formazione adeguata e regolare per la sicurezza e la salute e che tale addestramento venga ripetuto per il personale nuovo e trasferito;
- l'azienda deve provvedere, per l'utilizzo da parte di tutto il personale, a bagni puliti, all'accesso all'acqua potabile, e, se appropriate, a strutture sanitarie per la conservazione del cibo. Questo sia negli uffici /stabilimenti che nei cantieri;
- l'azienda deve assicurare che i dormitori siano puliti, sicuri e che incontrino le esigenze basilari del personale.

Documenti di dettaglio: Politica Aziendale  
Documento di valutazione dei rischi  
Procedure ed istruzioni di sicurezza

#### **7 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**Criteria:

- l'azienda deve rispettare il diritto di tutto il personale di organizzare e di unirsi in sindacati di sua scelta e di fare





- l'azienda deve indagare, indirizzarsi e rispondere alle problematiche degli impiegati e di altre parti interessate in merito alla conformità/difformità rispetto alla politica aziendale e/o ai requisiti di questo standard. L'azienda deve astenersi da azioni disciplinari, licenziamenti o comunque discriminazioni nei confronti di qualsiasi impiegato che abbia provveduto a fornire informazioni riguardo all'osservazione dello standard;
- l'azienda deve rimediare e correggere mediante azioni di rimedio e assegnare risorse adeguate che siano appropriate per la natura e la gravità di qualsiasi difformità dalla politica aziendale e/o dai requisiti dello standard;
- l'azienda deve stabilire e mantenere delle procedure per comunicare regolarmente a tutte le parti interessate i dati e altre informazioni in merito agli adempimenti nei confronti dei requisiti di questo documento, incluso, ma non solo, i risultati delle revisioni della direzione e del monitoraggio delle attività;
- dove richiesto per contratto, l'azienda deve provvedere a fornire informazioni e l'accesso alle parti interessate per cercare di verificare la conformità ai requisiti dello standard; se ulteriormente richiesto per contratto, informazioni simili e l'accesso deve essere permesso anche dai fornitori e dai subappaltatori dell'azienda attraverso l'incorporazione di tale requisito nei contratti di compravendita dell'azienda.
- l'azienda deve conservare le registrazioni appropriate per dimostrare la conformità ai requisiti di questo standard.

Documenti di dettaglio: Manuale SA 8000 e Politica aziendale  
Verbale di riesame

### **13 CONSORZiate, FORNITORI E SUBAPPALTATORI**

La D'Adiutorio Costruzioni SPA conduce le proprie attività con integrità, correttezza e professionalità, perseguendo i suoi obiettivi e cercando di realizzare la propria missione, con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti, operando nel rispetto dei principi sui quali si basa il modello della norma SA 8000.

Attraverso il codice etico, la D'Adiutorio Costruzioni SPA stabilisce i requisiti minimi cui l'organizzazione deve essere conforme, nonché i principi ed i criteri cui i soci in affari, i fornitori ed i subappaltatori dovranno ispirare la propria gestione, in quanto per la D'Adiutorio Costruzioni SPA il rispetto dello Standard SA8000 sarà condizione preferenziale per mantenere e rafforzare i rapporti con i soggetti in causa.

La D'Adiutorio Costruzioni SPA includerà inoltre nei propri criteri di valutazione il rispetto di tutti i requisiti della norma SA8000, quale discriminante per la scelta dei nuovi partner.

La D'Adiutorio Costruzioni SPA si impegna quindi ad estendere la conoscenza dei requisiti dello standard e l'adesione allo stesso progetto alle consorziate, fornitori e subappaltatori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura e consapevolezza sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti tutti gli sforzi in merito.

La D'Adiutorio Costruzioni SPA agirà pertanto nei confronti delle consorziate, dei propri fornitori e subappaltatori in modo progressivo, al fine di ottenere, dagli stessi, il rispetto di tutti i requisiti della norma e l'adesione al programma SA8000.

### **14 MECCANISMI DI ATTUAZIONE ED AZIONI RISOLUTIVE**

Con riferimento alle notizie di possibile violazione delle norme contenute nel Codice etico, ciascuno dovrà rivolgersi alla Direzione aziendale e qualora ciò non fosse possibile, per motivi di opportunità, al Responsabile della SA 8000 (RCS).

La D'Adiutorio Costruzioni SPA garantisce che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato le violazioni del Codice etico, ed a seguito della segnalazione si faranno tempestivamente seguire opportune verifiche ed adeguate misure risolutive.

La D'Adiutorio Costruzioni SPA a tutela della propria immagine ed a salvaguardia delle proprie risorse, eviterà di intrattenere rapporti con soggetti che non operino nel rispetto della normativa vigente e secondo i valori e principi previsti dal Codice Etico.