



PL-12-01

Politica SA-8000

POLITICA

Emissione del documento		
Redazione	10.04.2023	Social Performance Team
Verifica	14.04.2023	Federica Meante <i>Rappresentante dei lavoratori per SA8000</i>
Approvazione	17.04.2023	Marco Neri <i>Responsabile Sistema SA8000</i>

Questo documento è formato da 8 pagine, inclusi copertina ed indice

Storia del documento

Rev.	Data	Motivo	Pagina
01	07.09.2020	Prima versione	Tutte
02	17.04.2023	Aggiornamento a nuovo template documentale e revisione generale	Tutte

Sommario

1	Premessa	4
2	Riferimenti	4
2.1	Documenti collegati.....	4
2.1.1	Standard	4
2.1.2	Convenzioni Internazionali	4
2.1.3	Legislazione nazionale	5
2.1.4	Documenti di Sistema gruppo DGS	6
2.2	Acronimi	6
3	Efficacia ed ambito di applicazione	6
4	Politica	6

1 Premessa

Il gruppo DGS ha da tempo avviato un percorso virtuoso verso pratiche di sviluppo sostenibile richiedendo, all'interno dei suoi processi, azioni volte ad un impegno sociale, testimoniato anche attraverso altre certificazioni a carattere volontario (es. ISO 14001, UNI EN ISO 14064, ISO 45001, ISO 37001, etc.) e la partecipazione a programmi di sviluppo sostenibile (Ecovadis, Global Compact).

Il gruppo DGS si è dotato di un **Codice Etico**, che esprime l'insieme dei valori e dei principi che il gruppo ha deciso di adottare nello svolgimento della propria attività e nel rapporto con tutti i propri interlocutori, e ha deciso di dare ulteriore concretezza agli impegni assunti, adottando **un sistema di gestione SA8000:2014®** con esso coerente, che rafforzi i valori fondanti di responsabilità sociale nell'approccio al mercato del lavoro, alla società civile ed al territorio in cui opera e che corrisponda a un modello organizzativo efficiente, che tenga in primo piano la centralità dell'individuo, sia come persona che come lavoratore, tutelandolo e cercando le modalità di gestione più idonee.

La scelta di garantire il rispetto dei requisiti SA8000® vuole essere un segnale per rendere evidente che l'impegno della Direzione nell'attenzione e tutela delle persone è riservata in eguale misura a tutti i lavoratori.

Tale scelta si esplicita direttamente

- nello stabilire, implementare, mantenere operanti e migliorare nella propria struttura tutte le necessarie predisposizioni in materia di responsabilità sociale, atti ad assicurare costantemente il rispetto dei requisiti SA8000® e di quelli forniti dalla legislazione applicabile di riferimento.
- attraverso l'impegno nello sviluppo, nell'applicazione, nel sostegno e nel miglioramento continuo del sistema di responsabilità sociale di gruppo

A testimonianza del proprio impegno ad un comportamento eticamente corretto dell'impresa e della sua filiera di produzione e verso i lavoratori, DGS S.p.A. ha adottato **il modello 231/01 e la certificazione UNI ISO 37001**, per certificare il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, nella gestione dei propri servizi.

Ha adottato la certificazione **ISO 14001** sui sistemi di gestione ambientale, inclusa la **ISO 14064-1** per le attività di calcolo e rendicontazione delle emissioni di GHG.

DGS ha adottato la certificazione **ISO 45001** per i sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro.

DGS aderisce al programma del **Global Compact** delle Nazioni Unite ed ha ottenuto i massimi punteggi sui principali **sistemi di valutazione della conformità ESG** (Ecovadis, Synesgy, Openes).

2 Riferimenti

2.1 Documenti collegati

2.1.1 Standard

SA8000® Social Accountability 8000 –Standard Internazionale, Ed. Giugno 2014

2.1.2 Convenzioni Internazionali

Organizzazioni quali la ILO (International Labour Organization – www.ilo.org) e le Nazioni Unite hanno elaborato una serie di convenzioni, in parte ratificate dallo stato italiano, che regolano i diritti dei lavoratori, ai quali questa politica si ispira:

- la Convenzione ILO n. 1 (Orario di Lavoro – Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell’Orario di Lavoro);
- le Convenzioni ILO n.29 e 105 (lavoro obbligato e vincolato);
- la Convenzione ILO n. 87 (libertà di associazione);
- la Convenzione ILO n. 98 (diritto alla Organizzazione e Contrattazione Collettiva);
- le Convenzioni ILO n. 100 e 111 (parità di retribuzione, per lavoro uguale, tra manodopera maschile e femminile; discriminazione);
- la Convenzione ILO n. 102 (Standard Minimi – Sicurezza Sociale);
- la Convenzione ILO n. 131 (Fissare il Salario minimo);
- la Convenzione ILO n. 135 (rappresentanti dei lavoratori);
- la Convenzione ILO n. 138 e la Raccomandazione ILO 146 (età minima per l’assunzione);
- la Convenzione ILO n. 155 e la Raccomandazione ILO 164 (sicurezza e salute sul lavoro);
- la Convenzione ILO n. 159 (riabilitazione professionale e impiego delle persone disabili);
- la Convenzione ILO n. 169 (Gruppi Indigeni e Tribali);
- la Convenzione ILO n. 177 (lavoro a domicilio);
- la Convenzione ILO n. 182 (peggiori forme di lavoro minorile);
- la Convenzione ILO n. 183 (Protezione della Maternità)
- il Codice pratico ILO per HIV/AIDS e il Mondo del Lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Convenzione Internazionale sui Diritti economici, sociali e culturali;
- Convenzione Internazionale sui Diritti civili e politici;
- 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.

2.1.3 Legislazione nazionale

Gli elementi normativi nazionali presi a riferimento per l’impostazione dal Sistema di Responsabilità Sociale sono:

- Legge n.25 del 19/01/1955 e successive modificazioni – disciplina dell’apprendistato;
- Legge 977 del 17/10/1967 e successive modificazioni – tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti;
- Legge 1204 del 1971 e successive modificazioni – tutela delle lavoratrici madri;
- Legge 300 del 20/05/1970 e successive modificazioni – Statuto dei lavoratori;
- Legge 903 del 1977 e successive modificazioni parità di trattamento;
- Legge 108 del 11/05/1990 e successive modificazioni – disciplina dei licenziamenti individuali;
- Legge 125 del 1991 e successive modificazioni – Azioni positive per la realizzazione della parità uomodonna nel lavoro;
- Legge 223 del 1991 – integrazione salariale;
- Legge 451 del 19/07/1994 disposizioni urgenti in materia di occupazione e di fiscalizzazione degli oneri sociali;
- D.lgs.81/2008 – Nuovo testo unico sulla sicurezza dei lavoratori;
- D.lgs.106/09 per la sicurezza dei lavoratori;
- Legge 53 del 8/03/2000 – sostegno alla paternità ed alla maternità.

2.1.4 Documenti di Sistema gruppo DGS

ML-02	Manuale SA8000
PL-10-02	Segnalazioni, suggerimenti, reclami (Whistleblowing)
PO-12-01	SA8000 Gestione del Sistema
PO-12-02	SA8000 Social Accountability
PO-12-03	Salute e Sicurezza dei lavoratori Organigramma SA8000 Mansionario SA8000 Bilancio Sociale 2023 Codice Etico

2.2 Acronimi

CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
ILO	International Labour Organization
ISO	International Organization for Standardization
ONU	Organizzazione delle Nazioni Unite

3 Efficacia ed ambito di applicazione

La nostra politica SA8000® è applicabile a tutti i dipendenti, fornitori e subappaltatori coinvolti nelle operazioni commerciali di DGS S.p.A. Riteniamo che questo impegno per i diritti umani e il rispetto delle persone sia essenziale per il successo a lungo termine della nostra azienda e per il benessere delle comunità in cui operiamo.

La responsabilità del processo è della Direzione aziendale.

4 Politica

La DGS S.p.A. si impegna a perseguire un comportamento socialmente corretto e responsabile, secondo i principi contenuti nella dichiarazione ONU dei diritti dell'uomo, nelle Convenzioni e nelle Raccomandazioni ILO con particolare riferimento alla tutela dei diritti delle fasce deboli della società; per questo si impegna a non utilizzare né sostenere lavoro minorile, lavoro forzato e obbligato ed a non attuare discriminazioni né punizioni corporali, coercizioni fisiche o mentali od abusi verbali verso i propri lavoratori.

Tale impegno, come specificato dalla SA 8000:2014®, viene richiesto anche ai propri fornitori.

DGS ritiene fondamentale rispettare tutte le leggi applicabili in qualsiasi ambito e favorire la massima trasparenza in tutte le questioni legate al rapporto di lavoro. DGS riconosce pertanto la sua responsabilità nei confronti dei diritti dei lavoratori, della salute e sicurezza sul lavoro, dell'etica degli affari e della responsabilità sociale.

Rispetto dei diritti dei lavoratori. DGS garantisce il rispetto dei diritti dei lavoratori, come previsto dalla norma SA8000®, compresi il divieto di lavoro minorile, lavoro coatto o lavoro forzato. Inoltre, l'azienda rispetta la libertà di associazione e il diritto di negoziazione collettiva dei lavoratori. L'azienda si impegna a prevenire e combattere il mobbing, le molestie sessuali e altre forme di violenza o discriminazione sul posto di lavoro.

Salute e sicurezza sul lavoro. DGS si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano per tutti i suoi dipendenti e subappaltatori. L'azienda si impegna a prevenire gli incidenti sul posto di

lavoro e a identificare e gestire i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Inoltre, l'azienda fornisce la formazione adeguata sulla sicurezza e fornisce attrezzature di protezione individuale.

Condizioni di lavoro eque. DGS si impegna a fornire una retribuzione adeguata e congrua ai lavoratori, in linea con le leggi e le regolamentazioni locali applicabili. L'azienda si impegna a trattare tutti i suoi lavoratori in modo equo, senza alcuna forma di discriminazione sulla base della loro età, genere, religione, orientamento sessuale, disabilità o altre caratteristiche protette dalla legge.

Non discriminazione. DGS si impegna a prevenire e combattere la discriminazione, sia diretta che indiretta, durante il processo di assunzione e in tutte le altre fasi dell'impiego. L'azienda si impegna a garantire che i lavoratori non subiscano alcuna forma di discriminazione sulla base della loro etnia, razza, nazionalità, lingua, religione, genere, orientamento sessuale, disabilità o altre caratteristiche protette dalla legge.

Etica degli affari. DGS si impegna a prevenire e combattere la corruzione, la frode e altre pratiche illegali. L'azienda si impegna a rispettare gli standard etici e legali, e a garantire che tutti i suoi dipendenti, fornitori e subappaltatori agiscano in modo onesto e trasparente.

Responsabilità sociale. DGS si impegna a ridurre l'impatto ambientale delle sue operazioni, promuovere la sostenibilità e il rispetto per l'ambiente e contribuire alla crescita sostenibile delle comunità locali. L'azienda si impegna a identificare e gestire gli impatti sociali delle sue attività, e a promuovere il rispetto dei diritti umani, inclusi i diritti delle comunità locali e dei popoli indigeni. L'azienda si impegna anche a collaborare con le parti interessate per migliorare le condizioni sociali e ambientali nelle aree in cui opera.

La presente politica SA8000® di DGS è la base per il suo impegno continuo verso la responsabilità sociale e il rispetto dei diritti dei lavoratori. L'azienda si impegna a diffondere questa politica a tutti i suoi dipendenti, subappaltatori e fornitori, e a promuovere una cultura aziendale che valorizzi la responsabilità sociale e la sostenibilità.

La Direzione si impegna, in conformità allo standard internazionale SA8000:2014®, a mantenere attivo il sistema di gestione di cui si è dotata, così da dimostrare il rispetto dei requisiti della norma e di quelli definiti nella documentazione sopra richiamata, da garantirne il miglioramento continuo e, in particolare, da assicurare il monitoraggio dei fornitori, la formazione del personale interno e l'elaborazione di eventuali azioni correttive.

Nei confronti del personale aziendale la Direzione si impegna quindi a:

- Garantire, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro), in relazione alle caratteristiche della retribuzione, il rispetto dei minimi retributivi legali, e assicurare che il salario sia adeguato a soddisfare i bisogni essenziali del lavoratore.
- Incoraggiare l'espressione delle opinioni del dipendente/lavoratore, quale contributo fondamentale alla risoluzione delle problematiche. In tal senso, la Direzione consentirà e promuoverà il lavoro di gruppo, perché lo stesso incrementi nell'individuo la fiducia nel proprio ruolo ed il senso di responsabilità nel perseguimento di un risultato aziendale.
- Impiegare le risorse, in base alle loro attitudini ed abilità lavorative, rifiutando ogni genere di discriminazione. La Direzione garantisce le pari opportunità, non limitandosi al rispetto della legislazione in materia, evitando trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione.
- Garantire ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre e, per quanto consentito dall'organizzazione e dalle circostanze, piacevole e sereno. I luoghi di lavoro sono adeguati e saranno migliorati nel tempo; sono adottati strumenti di controllo e protezione da materiali o situazioni di rischio in conformità alle leggi vigenti, perseguendo sempre la soluzione più rigorosa e favorevole al lavoratore.

- Non ricorrere o dare sostegno alla tratta di esseri umani.
- Fare della disponibilità alla collaborazione ed all'apertura, la base dei rapporti con i dipendenti, nello spirito di coinvolgere tutto il personale nella risoluzione dei problemi, per ottimizzare i risultati dell'organizzazione.
- Garantire la libertà di associazione e di espressione per tutti i lavoratori, nell'ambito del più ampio rispetto della dignità individuale, garantendo inoltre la piena conformità alle leggi in vigore ed al CCNL.
- Rispettare l'etica degli affari mantenendo alti standard di etica degli affari, incluso il divieto di corruzione, frode o altre pratiche illegali.
- Promuovere la responsabilità sociale contribuendo alla crescita sociale ed economica della comunità in cui operiamo, adottando pratiche sostenibili e promuovendo l'uguaglianza e la giustizia sociale.
- Migliorare continuamente: ci impegniamo a monitorare e valutare costantemente le nostre politiche e pratiche per garantire il rispetto degli standard SA8000 e il continuo miglioramento delle nostre prestazioni.

L'organizzazione nei confronti dei fornitori:

- Ribadisce la volontà ed il convincimento di qualificare tutti i fornitori seguendo criteri in linea con la SA8000:2014®
- Per quanto possibile per il peso commerciale, incoraggiare i fornitori a promuovere ed a investire dell'applicazione dei principi SA8000®.

La Direzione si impegna altresì:

- ad assegnare adeguate risorse all'attuazione e al miglioramento del Sistema di gestione SA8000:2014®;
- a diffondere la Politica di Responsabilità Sociale ai diversi portatori di interesse, attraverso opportuni canali di comunicazione ed attività informative;
- a coinvolgere le parti interessate,
- a non attuare alcuna forma di ritorsione nel caso in cui fossero segnalate azioni o comportamenti
- dell'Azienda non conformi alla norma SA8000:2014®.

L'Azienda definisce e mantiene un piano di comunicazione interna ed esterna per fornire un'adeguata e sistematica informazione sui risultati della gestione del proprio Sistema di Responsabilità Sociale.

Qualora i reclami dovessero restare inascoltati in azienda, è possibile rivolgersi a:

- **Bureau Veritas Italia Spa** - Divisione Certificazione: Att.ne Responsabile CSR - Viale Monza, 347, 20126 Milano; E-mail: csr@it.bureauveritas.com
- **SAAS - Social Accountability Accreditation Services**: 9 East 37th Street, 10th Floor, New York, NY 10016; Tel: (212) 391-2106 Fax: (212) 684-1515; E-mail: saas@saasaccreditation.org

La Direzione, inoltre, verifica periodicamente l'efficacia della Politica e del Sistema di Gestione della SA8000:2014® attraverso il Riesame del Sistema, in occasione del quale vengono valutate tutte le opportunità di miglioramento delle performance aziendali e stabiliti obiettivi di miglioramento.

FINE DEL DOCUMENTO