



PO-12-02

Social Accountability

PROCEDURA OPERATIVA

| 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 19 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 |
| 2.2 | Acronimi | 5 |
| 3 | Efficacia e Ambito di Applicazione | 5 |
| 4 | Lavoro Infantile | 6 |
| 4.1 | Definizioni | 6 |
| 4.2 | Generalità | 6 |
| 4.3 | Attività..... | 6 |
| 4.4 | Raccomandazioni per gli audit presso i fornitori in merito al lavoro infantile..... | 8 |
| 5 | Lavoro Forzato | 8 |
| 5.1 | Definizioni | 8 |
| 5.2 | Generalità | 8 |
| 5.3 | Attività..... | 8 |
| 5.4 | Raccomandazioni per gli audit presso i fornitori in merito al lavoro Forzato | 9 |
| 6 | Discriminazione | 10 |
| 6.1 | Definizioni | 10 |
| 6.2 | Generalità | 10 |
| 6.3 | Attività..... | 11 |
| 6.4 | Molestie e violenze sul luogo di lavoro | 11 |
| 6.4.1 | Forme di molestie | 12 |
| 6.4.2 | Prevenire, individuare e gestire i casi di molestie e di violenza | 13 |
| 7 | Pratiche disciplinari | 13 |
| 7.1 | Generalità | 13 |
| 7.2 | Attività..... | 14 |
| 8 | Orario di lavoro | 15 |
| 8.1 | Definizioni | 15 |
| 8.2 | Generalità | 15 |
| 8.3 | Attività..... | 15 |
| 9 | Retribuzione | 16 |
| 9.1 | Definizioni | 16 |
| 9.2 | Generalità | 16 |
| 9.3 | Attività..... | 17 |
| 10 | Comunicazioni agli enti preposti | 19 |

1 Premessa

Lo Standard Internazionale SA8000 (Social Accountability 8000) è uno standard volontario che stabilisce i requisiti che devono essere soddisfatti da tutte le organizzazioni e che comprende la definizione e/o il miglioramento dei diritti dei lavoratori, le condizioni del posto di lavoro e un sistema di gestione efficace.

Gli elementi fondamentali di questo standard si basano sulla Dichiarazione dei diritti umani delle Nazioni Unite, sulle convenzioni dell'ILO (International Labour Organization), sulle norme internazionali sui diritti umani e sulle leggi nazionali sul lavoro.

DGS ha deciso di aderire allo standard e la presente procedura, per ciascuno degli ambiti coperti dallo Standard, descrive in che modo DGS ne implementa i requisiti attraverso il proprio sistema di gestione, la cui conformità allo standard è semestralmente verificata tramite audit specifici.

2 Riferimenti

2.1 Documenti Collegati

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

2.1.1 Standard

| | |
|---------------------|---|
| SA8000 | Social Accountability 8000 – Standard Internazionale, Ed. Giugno 2014 |
| Guida SA8000 | Guidance Document for Social Accountability 8000 (SA8000®:2014) |
| SA8000 | Performance Indicator Annex |

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. La Direzione di DGS Spa aderisce ai principi delle seguenti convenzioni:

- 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 del 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.

2.2 Acronimi

| | |
|-------------|--|
| ILO | International Labour Organization |
| RSPP | Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione |
| SPT | Social Performance Team |

3 Efficacia e Ambito di Applicazione

La presente Procedura si applica con efficacia immediata a DGS S.p.A.

L'ambito di applicazione riguarda l'implementazione dei requisiti dello Standard all'interno della società DGS S.p.A. La responsabilità del processo è della **Direzione** aziendale.

La procedura è organizzata in capitoli sviluppati in accordo ai requisiti dello Standard.

4 Lavoro Infantile

4.1 Definizioni

Valgono le seguenti **definizioni**:

- **Bambino**: qualsiasi persona di età inferiore a 15 anni, a meno che l'età minima per il lavoro o la scuola dell'obbligo non sia più alta in base alla legge locale, nel qual caso si applica l'età più alta stabilita in quella località.
- **Lavoro infantile**: qualsiasi lavoro svolto da un bambino di età inferiore a quella o alle età specificate nella precedente definizione di bambino, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.
- **Giovane lavoratore**: qualsiasi lavoratore di età inferiore ai 18 anni, ma superiore all'età di un bambino, come sopra definito

In Italia la Costituzione (artt. 37 e 34), la Legge 977 del 1967 e i successivi sviluppi legislativi in materia, tutelano i minorenni disciplinando l'età di accesso al mondo del lavoro.

La normativa prevede la possibilità per gli adolescenti di iniziare a lavorare a 15 anni a condizione di aver assolto l'obbligo scolastico di 10 anni – elemento che sposta quindi l'effettiva possibilità di accesso al mondo del lavoro al compimento dei 16 anni.

4.2 Generalità

L'**articolo 32 della Convenzione sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza (CRC)** sancisce "il diritto del fanciullo di essere protetto contro lo sfruttamento economico e di non essere costretto ad alcun lavoro che comporti rischi o sia suscettibile di porre a repentaglio la sua educazione o di nuocere alla sua salute o al suo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale".

A garanzia di questo, la **Convenzione n. 182 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)** del 1999 afferma la necessità e l'urgenza di adottare delle strategie per eliminare le peggiori forme di lavoro minorile, senza perdere di vista l'obiettivo di lungo periodo di eliminare tutte le forme di lavoro minorile nel mondo. Gli Stati devono quindi adottare misure legislative, amministrative, sociali ed educative per contrastare ogni forma di lavoro precoce e garantire il pieno sviluppo di bambini e bambine.

Gli standards relativi all'età minima per l'impiego stabiliti dall'ILO includono riferimenti specifici a limiti di età. Conformemente alla **Convenzione n. 138 sull'età minima (1973)** citata, nella SA 8000, l'età minima per l'impiego in lavoro regolare, non-rischioso è di 16 anni e per lavoro rischioso di 18. Un numero circoscritto di paesi, dove i servizi sociali e educativi non sono molto sviluppati, ha ratificato la Convenzione 138, facendo eccezione per l'età stabilita. Questi paesi hanno stabilito l'età minima a 14 anni, ma sempre con lo scopo di portarla a 15. Negli anni recenti, tuttavia, con la ratifica della Convenzione dei Diritti del Bambino, molti paesi, che originariamente avevano aderito a questa eccezione, hanno passato nuovi codici legali per i bambini, aumentando l'età minima lavorativa. Questa eccezione si applica ad un ristretto numero di paesi (nel 1996: El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Venezuela, Guinea Equatoriale, Nigeria, Ruanda e Togo) e che in alcuni casi l'età minima lavorativa è già stata portata da 14 a 16 anni.

La **raccomandazione ILO 146**, che si riferisce alla convenzione 138 sull'età minima lavorativa, permette ai paesi di utilizzare bambini di 13 e 14 anni per lavori leggeri o part-time. Spesso questi bambini devono richiedere permessi speciali di lavoro e il ministero governativo del lavoro controllerà il luogo in cui lavorano per assicurare che non siano esposti in alcun modo a potenziali rischi. Le Aziende possono impiegare la gioventù part-time, ma solo per lavori leggeri. Spesso il lavoro part-time è l'unico mezzo per permettere ai giovani di terminare la scuola secondaria.

4.3 Attività

Per Politica aziendale, l'Organizzazione:

- non utilizza lavoro infantile o lavoro giovanile.

- non assume minori di 18 anni, in quanto non previsto da requisiti minimi per svolgere le lavorazioni

Onde evitare qualsiasi possibilità che un lavoratore al di sotto dei 16 anni compiuti o compreso nella fascia 16 18 anni possa essere erroneamente utilizzato in azienda, l'organizzazione ha deciso di non applicare contratti di apprendistato o di formazione lavoro a minorenni e richiede, prima della sottoscrizione del contratto di assunzione, documenti, in originale in visione o fotocopie, atti a dimostrare l'età del lavoratore da assumere.

Per non favorire o sostenere l'utilizzo di lavoro minorile, la Direzione ha definito nel Codice di condotta del fornitore, del quale si richiede sottoscrizione al fornitore, l'impegno dello stesso a non utilizzare lavoro minorile od obbligato, a non attuare discriminazioni fra i propri lavoratori ed a non utilizzare punizioni corporali, coercizione fisica o mentale od abusi verbali; la Direzione assicura, compatibilmente con la forza commerciale esercitabile in sede contrattuale, l'inserimento di tale clausola in tutti i nuovi contratti di fornitura e valuta le offerte di contratto, anche sotto il profilo della congruità con le tariffe di riferimento del mercato (ponendo particolare attenzione alla possibilità che per ottenere il maggior ribasso si possa presumere il non rispetto dei requisiti SA8000).

Qualora l'Azienda venga a conoscenza di un comportamento contrario a tale impegno da parte di un proprio fornitore, la Direzione s'impegna a comunicare quanto rilevato alle parti interessate esperte nel campo della tutela dei minori, quali ad esempio i Governi Locali o le Organizzazioni Non Governative (es. all'Ispettorato del Lavoro ed ai Servizi Sociali del territorio di competenza).

La necessità di proteggere i minori da condizioni di sfruttamento deve tener conto dei rischi che prendere decisioni affrettate potrebbero comportare il danneggiamento dei minori o peggiorare significativamente le loro condizioni generali di benessere. I bambini al di sotto dei 16 anni devono essere tenuti lontani dal lavoro e immediatamente inseriti in un programma di recupero. Non devono essere semplicemente licenziati. La Direzione assicura, altresì, la definizione, pianificazione ed attuazione delle azioni per il sostegno del minore che lavora.

Tali azioni possono riguardare, ad esempio:

- garantire che i bambini si possano permettere di andare a scuola (spesso gli unici costi sono relativi ad esempio a libri, uniformi e una remunerazione alla famiglia per sostituire l'essenziale perdita di guadagno senza il lavoro del minore). Inoltre, si impegna a garantire tariffe scolastiche e /o stabilire contratti con gruppi locali (nel caso in cui la libera istruzione pubblica non sia disponibile)
- offrirsi di assumere i genitori, tutori, fratelli maggiorenni o altri membri della famiglia dei bambini al fine di garantire comunque un'entrata economica familiare; oppure pagare una retribuzione che sostituisca la perdita di introito. Se la sede di lavoro si trova in un'area sottosviluppata dove non esistono scuole, l'organizzazione si impegna a lavorare con gruppi comunitari locali e con il governo.

Per giovani lavoratori che sono soggetti a leggi locali di istruzione obbligatoria o che frequentano la scuola, l'Organizzazione assicura mezzi per:

- non impiegare tali bambini o giovani lavoratori al lavoro durante l'orario scolastico e che, l'insieme delle ore impiegate per il viaggio a/da scuola, sommate alle ore di scuola e lavoro, non sia superiore a 10 ore al giorno.

Nei casi in cui i minori risultino esposti a situazioni interne o esterne al luogo di lavoro di pericolo, rischiose o insalubri (oltre ai tipi di rischi indicati nella sezione sulla sicurezza e salute), tali minori devono essere protetti dai seguenti rischi:

- sollevamento di pesi sproporzionati alle loro dimensioni, lavoro durante turni notturni;

- l'obbligo a lavorare nelle ore serali senza un mezzo sicuro di rientro a casa, esposizione a toluene o altri prodotti chimici tossici.

In ogni caso, nei limiti del proprio potere commerciale-contrattuale e nella logica del mantenimento nella continuità di erogazione dei servizi, la Direzione assicura la valutazione della possibilità dell'interruzione dei rapporti di fornitura.

4.4 Raccomandazioni per gli audit presso i fornitori in merito al lavoro infantile

Di seguito vengono indicate linee guida per la realizzazione di audit in campo (dove pianificato) presso fornitori da parte di personale qualificato incaricato dall'organizzazione. Tali modalità sono così definite:

- L'Auditor deve avere evidenza oggettiva dei dati e della competenza del personale dipendente e che l'Organizzazione e/o i sub-fornitori non impieghino personale di età inferiore ai 16 anni;
- L'Auditor deve effettuare una verifica del personale presente in Azienda al momento dell'audit e confrontarlo con il numero di schede di registrazione della presenza, disposte presso le Apposite apparecchiature di registrazione;
- Nel caso in cui l'Auditor riscontrasse l'impiego di Lavoro Infantile, dovrà avere evidenza oggettiva della corretta applicazione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO146 e/o di quanto previsto dalle Leggi Scolastiche locali in materia di Giovani Lavoratori;
- Nel caso in cui l'Auditor riscontrasse l'impiego di Lavoro Infantile, dovrà avere evidenza oggettiva che l'Organizzazione e/o i sub-fornitori non esponano i bambini e/o i giovani lavoratori a situazioni che siano pericolose, insicure ed insalubri, sia all'interno che all'esterno dei luoghi di lavoro, verificando quali mansioni svolgono all'interno del sito produttivo.

5 Lavoro Forzato

5.1 Definizioni

Valgono le seguenti definizioni:

- **Lavoro forzato:** Qualsiasi lavoro o servizio che un individuo non si è offerto volontariamente di svolgere e che viene obbligato a svolgere sotto minaccia di punizione o ritorsione o che viene richiesto come mezzo di rimborso del debito.

5.2 Generalità

Il lavoro forzato o lavoro obbligatorio è universalmente condannato, come dimostra la sua proibizione in numerosi strumenti internazionali sui diritti umani. La **Dichiarazione universale dei diritti umani**, adottata nel 1948, ha proclamato per la prima volta che "nessuno può essere tenuto in schiavitù o in servitù" e l'ILO ha numerose convenzioni in materia di lavoro forzato o obbligatorio.

In Italia la **convenzione dell'ILO numero 29** sul lavoro forzato è stata recepita interamente con la legge numero 274 del 29 gennaio 1934.

Secondo l'**articolo 600 del Codice penale** la riduzione in schiavitù è un crimine: costringere un lavoratore a svolgere un lavoro è un reato punito con il carcere da otto a vent'anni e si prevedono sanzioni penali maggiori se a essere coinvolti nel lavoro forzato sono dei minori.

5.3 Attività

L'organizzazione non utilizza il lavoro forzato come fonte di reddito e manodopera, ma rifiuta l'uso del lavoro forzato o obbligatorio, sotto qualsiasi forma.

A tale fine l'organizzazione si impegna a:

- rispettare lo Statuto dei Lavoratori;

- richiedere al lavoratore copia dei documenti d'identità, che viene archiviata presso la stessa, ma mai gli originali;
- astenersi dal richiedere al personale, al momento dell'inizio del rapporto lavorativo, di lasciare "depositi" in denaro o di qualsiasi altro genere, che potrebbero rappresentare una limitazione della libertà del lavoratore stesso;
- specificare il ruolo e le mansioni specifiche del personale di sicurezza eventualmente impiegato nell'azienda, nel relativo contratto di lavoro;
- dare evidenza della volontarietà dell'impiego, attraverso la presenza del contratto individuale firmato;
- organizzare incontri con l'ufficio Risorse Umane, per mettere a conoscenza i lavoratori sulle regole riguardanti il preavviso di licenziamento necessario, per ricevere l'ultima retribuzione e le modalità di recesso dei rapporti di lavoro.
- non utilizzate forme di coercizione, minacce o sanzioni per costringere i lavoratori a svolgere lavoro straordinario, in quanto tutte le ore di lavoro straordinario sono volontarie;
- garantire che non ci siano restrizioni irragionevoli alla libertà di movimento del personale, includendo lo spostamento in mensa, quello durante le pause, comprese quelle fisiologiche, quello per accedere all'acqua, alle cure mediche necessarie o alle aree adibite alle pratiche religiose;
- garantire che le misure di sicurezza applicate dall'organizzazione non intimoriscano i lavoratori, né limitino ingiustificatamente il loro movimento;
- al mantenimento delle condizioni di lavoro definite al momento dell'assunzione, e che non differiscano in alcun modo da quelle applicate poi durante l'impiego;
- a garantire che il personale sia libero da forme di pressione, coercizione o minacce, che potrebbero in qualche modo costringerlo ad accettare un lavoro o a mantenere l'impiego.

5.4 Raccomandazioni per gli audit presso i fornitori in merito al lavoro Forzato

I seguenti sono esempi di domande che gli auditor dovrebbero considerare quando valutano le prestazioni dell'organizzazione in relazione al lavoro forzato. Quanto di seguito non è esaustivo, né ogni obbligatorio. Gli auditor dovrebbero adattare e/o ampliare queste informazioni secondo le specificità dell'organizzazione e del contesto locale. Gli auditor dovrebbero creare una strategia di auditing specifica per indagare su questi e altri problemi identificati per ciascuna organizzazione:

- Restrizioni alla libertà di movimento. Gli auditor dovrebbero indagare se il personale è limitato, costretto o intimidito in qualsiasi modo a rimanere sul posto di lavoro.
- Condizioni di servitù per debiti Anche se meno palesi delle restrizioni fisiche al movimento, le sanzioni finanziarie possono anche compromettere la libera scelta e la libertà di movimento dei lavoratori.
- Subfornitori I revisori devono essere consapevoli del fatto che alcuni rapporti di lavoro sono "oscurati" dall'uso di appaltatori o subappaltatori di manodopera, in particolare quando i lavoratori sono pagati da un'agenzia interinale o sono indebitati con un'agenzia di collocamento di terze parti.
- Lavoratori migranti I lavoratori migranti sono particolarmente vulnerabili al lavoro forzato rispetto ai lavoratori locali. I migranti spesso mancano delle competenze linguistiche necessarie per muoversi in un nuovo ambiente. È meno probabile che siano rappresentati da un sindacato o da altre organizzazioni di lavoratori e possono essere meno consapevoli dei loro diritti fondamentali e del modo migliore per proteggerli.
- Ore di lavoro straordinario Alcune organizzazioni presentano dichiarazioni scritte volontarie come prova del consenso dei lavoratori alle ore di lavoro straordinario, ma tali lettere non sono sufficienti per dimostrare tale consenso ai sensi della norma SA8000. Gli auditor dovrebbero utilizzare interviste ai lavoratori e l'esistenza di un sistema di reclami funzionante,

al fine di verificare la natura volontaria della partecipazione dei lavoratori al lavoro straordinario.

6 Discriminazione

6.1 Definizioni

Valgono le seguenti **definizioni**:

- **Discriminazione diretta**: si verifica quando, in ragione dello specifico criterio considerato, una persona è trattata meno favorevolmente rispetto ad un'altra in una situazione analoga;
- **Discriminazione indiretta**: si realizza quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono determinare una situazione di particolare svantaggio per alcune categorie di persone, in ragione dello specifico criterio considerato.

6.2 Generalità

SA8000 mira a garantire che le organizzazioni praticino un trattamento equo e rispettoso per tutto il personale in tutti gli ambiti. L'organizzazione è tenuta ad assumere lavoratori solo sulla base delle loro competenze, attributi o capacità relative al lavoro. Le organizzazioni non sono autorizzate a penalizzare i lavoratori o trattare i lavoratori in modo diverso a causa di pregiudizi. L'organizzazione deve dimostrare di assumere, formare, promuovere e remunerare i lavoratori esclusivamente sulla base delle loro prestazioni lavorative. Lo standard sostiene anche il diritto dei lavoratori a un posto di lavoro libero da ogni tipo di molestia verbale, fisica o sessuale (vedi paragrafo □) e altre pratiche discriminatorie.

Tra le otto convenzioni fondamentali dell'ILO, due riguardano l'uguaglianza sul posto di lavoro: la **Convenzione 111 sulla discriminazione** (1958) e la **Convenzione 100 sulla parità di remunerazione** (1951). La Convenzione 100 mira ad eliminare la discriminazione salariale tra uomini e donne attraverso l'attuazione del principio della parità di retribuzione per lavoro di pari valore. La Convenzione 111 vieta la discriminazione basata sul genere nell'impiego e nell'occupazione. Inoltre, essendo convenzioni fondamentali, tutti gli Stati membri si impegnano a rispettare i principi che sanciscono nella **Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro** (ILO, 1998), che è anche approvata dai **Principi guida delle Nazioni Unite**.

Altri standard internazionali che promuovono l'uguaglianza sul posto di lavoro includono:

1. **Parità di genere e diritti delle donne**:
 - a) Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne
 - b) Convenzione ILO sui lavoratori con responsabilità familiari 156 (1981) e Raccomandazione 165)
 - c) Convenzione ILO sulla protezione della maternità 183 (2000) e Raccomandazione 191
 - d) Convenzione ILO sulla migrazione per lavoro (riveduta) 97 (1949)
 - e) Convenzione ILO sul lavoro notturno (donne) (riveduta) 89 (1948)
2. **Diritti delle persone con disabilità**:
 - a) Convenzione sul reinserimento professionale e l'occupazione (persone disabili) (1983)
 - b) Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità

Molti paesi hanno una legislazione nazionale che vieta la discriminazione basata su razza, sesso, età e altre caratteristiche personali. In Italia:

- Articoli 3 e 37 della Costituzione;
- Articoli 15 e 16 della legge 20 maggio 1970, n. 300 "Statuto dei lavoratori"
- Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"
- Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"; decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità"

- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità”, artt. 25 comma 2-bis, 26 e 35

6.3 Attività

Al fine di rispettare quanto sopra l'organizzazione si attiene a quanto previsto dalla legislazione italiana in materia, garantendo:

- di non ricorrere o dare 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.
- di non interferire 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.
- di non permettere 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.
- di non sottoporre, in alcun caso, il personale a test di gravidanza o di verginità.

Nel caso in cui non venga seguito quanto espresso in procedura, i lavoratori possono:

- inoltrando le segnalazioni/reclami attraverso il sistema di whistleblowing disponibile sul sito internet del gruppo, anche in forma anonima
- effettuando la segnalazione al Rappresentante dei Lavoratori (registrata poi dallo stesso Rappresentante dei lavoratori sul sistema aziendale)

Qualora i precedenti metodi non si fossero dimostrati efficaci, i dipendenti possono:

- inoltrare reclamo all'ente di certificazione (indirizzo presente nel documento di Politica SA8000 ed in calce a questa procedura)
- inoltrare reclamo all'organismo di accreditamento (indirizzo presente nel documento di Politica SA8000 ed in calce a questa procedura)

6.4 Molestie e violenze sul luogo di lavoro

Questa specifica sezione ha lo scopo di definire gli eventi che sono riconducibili a *MOLESTIE E VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO*, nonché le modalità per individuarli, prevenirli e dare supporto al personale femminile.

L'organizzazione s'impegna a mettere in atto quanto nelle sue possibilità per:

- aumentare la consapevolezza del datore di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro;
- fornire ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concreto per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

La politica aziendale per le molestie e violenza nei luoghi di lavoro riguarda:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;

- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali dell'organizzazione.

Le molestie e la violenza sono inaccettabili e l'organizzazione le condanna in tutte le loro forme.

È interesse di tutti gli stakeholder, con particolare riguardo ai lavoratori e alle lavoratrici, diffondere la cultura di non violenza ed essere sempre disponibili per tutte le situazioni che riguardano le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.

L'organizzazione protegge i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro.

Nel caso in cui non venga seguito quanto espresso in procedura, i lavoratori possono:

- inoltrando le segnalazioni/reclami attraverso il sistema di whistleblowing disponibile sul sito internet del gruppo, anche in forma anonima
- effettuando la segnalazione al Rappresentante dei Lavoratori (registrata poi dallo stesso Rappresentante dei lavoratori sul sistema aziendale)

Qualora i precedenti metodi non si fossero dimostrati efficaci, i dipendenti possono:

- inoltrare reclamo all'ente di certificazione (indirizzo presente nel documento di Politica SA8000 ed in calce a questa procedura)
- inoltrare reclamo all'organismo di accreditamento (indirizzo presente nel documento di Politica SA8000 ed in calce a questa procedura)

6.4.1 Forme di molestie

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono essere di:

- natura fisica;
- psicologica;
- sessuale

e potrebbero presentarsi come episodi isolati o comportamenti sistematici che possono avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi.

Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro.

Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio. Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio.

6.4.2 Prevenire, individuare e gestire i casi di molestie e di violenza

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata di tutti i lavoratori di ordine e grado possono ridurre la possibilità che molestie e violenze si verifichino nei luoghi di lavoro.

Per questo motivo l'organizzazione pianifica ed organizza specifica formazione sulla presente procedura.

I fornitori e sub-fornitori sono chiamati a adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

Ogni forma di molestia e violenza va denunciata. Al riguardo l'organizzazione fa presente che:

- È interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno
- Non sarà resa nota nessuna informazione a persone non coinvolte nel caso
- I casi segnalati sono esaminati e gestiti senza indebito ritardo
- Tutte le parti coinvolte sono ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità
- I casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate le false accuse non saranno tollerate e daranno luogo ad un'azione disciplinare.

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, si adotteranno misure adeguate nei confronti di colui/coloro che le hanno attuate.

Ciò può includere provvedimenti disciplinari, che possono prevedere anche il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento con personale specializzato messo a disposizione dall'azienda.

La Direzione, una volta consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti, s'impegna ad elaborare, attuare e verificare l'efficacia di questa procedura, al fine di prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ulteriori riferimenti normativi e regolamentari interni, oltre alle succitate convenzioni internazionali e leggi sono i seguenti:

- **Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro** D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 Testo coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106
- **Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL** del 26.04.2007
- Le **Norme Comportamentali** del gruppo: **PL-07-02 Norme Comportamentali**
- Il **Codice Etico del Gruppo DGS**
- il **Sistema di gestione Integrato**, disponibile sulla Intranet di gruppo.

7 Pratiche disciplinari

7.1 Generalità

L'ILO non ha una convenzione specifica che affronti le pratiche disciplinari sul posto di lavoro.

Questo requisito della SA8000 ha lo scopo di proteggere il personale da qualsiasi tipo di abuso o trattamento disumano sul posto di lavoro. Tutte le azioni intraprese dall'organizzazione devono dimostrare rispetto per il benessere mentale, emotivo e fisico dei lavoratori.

Sono consentite alcune pratiche disciplinari riconosciute necessarie per mantenere l'ordine delle operazioni, ma devono mantenere questo livello di rispetto per il benessere del personale.

Eventuali legittime azioni disciplinari intraprese devono essere applicate in modo coerente, e non arbitrario, a ogni lavoratore, senza alcuna discriminazione. È importante notare che lo Standard include tutto il personale impiegato dall'organizzazione stessa, nonché dai suoi fornitori, subappaltatori, subfornitori e lavoratori a domicilio.

7.2 Attività

DGS riconosce che le misure disciplinari sono necessarie per uno svolgimento ordinato delle attività. L'implementazione dei criteri standard relativi alle pratiche disciplinari inizia con la premessa che l'obiettivo primario di tali misure dovrebbe essere quello di consentire all'organizzazione di DGS di promuovere un elevato standard di condotta e prestazioni del personale, non di punire, umiliare o intimidire il personale. Le azioni disciplinari, dunque, non devono essere intraprese come ritorsione contro qualsiasi lavoratore per aver presentato un reclamo o un reclamo sul posto di lavoro.

L'organizzazione, nel caso in cui si verifichi l'inosservanza di norme interne, codice etico o qualsiasi altra inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente, e/o trasgressione alle norme del CCNL vigente (personale dirigente e dipendente), potrà decidere l'applicazione dei provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL applicato e attualmente in vigore, il cui testo integrale è a disposizione sulla bacheca della intranet aziendale di gruppo.

I riferimenti specifici sono:

- **CCNL per i dirigenti di aziende industriali** vigente
- **CCNL per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti** vigente
- **L. 20 maggio 1970, n. 300**, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"
- **Codice etico** del gruppo DGS
- La **Procedura per le Segnalazioni: PL-10-02 Segnalazioni, suggerimenti, reclami (Whistleblowing)**

DGS incoraggia implicitamente un corso progressivo di azioni disciplinari rispettose volte a porre rimedio a comportamenti o prestazioni inaccettabili, a cominciare da avvertimenti verbali o scritti prima che vengano intraprese azioni disciplinari più gravi (si veda: Titolo VII "Rapporti in azienda", art. 8 "Provvedimenti disciplinari", art. 9 "Ammonizioni scritte, multe e sospensioni" e art. 10 "Licenziamenti per mancanze" del "CCNL per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti").

In merito alla categoria dei dirigenti industriali è necessario ribadire che il dirigente è un lavoratore dipendente e, in quanto tale, passibile dell'applicazione di sanzioni disciplinari. Pertanto, a prescindere dal ruolo ricoperto in azienda, anche nei confronti di questa figura apicale della gerarchia aziendale trova applicazione quanto citato dall'articolo 7 della Legge n. 300/70.

Inoltre, il contratto per i dirigenti prevede espressamente che per tutto quanto da esso non regolato trovi la propria disciplina nelle disposizioni del contratto collettivo applicato in azienda agli impiegati di più alto livello (art.27 CCNL Dirigenti di Aziende Industriali)

Qualora DGS intraprendesse un'azione disciplinare, al dipendente (impiegato o dirigente) sarà garantito accesso ai dettagli delle accuse (o infrazioni) e il diritto di rispondere e/o appellarsi a qualsiasi decisione disciplinare senza alcuna ripercussione negativa. Ai dipendenti DGS garantisce il diritto di consultarsi ed essere rappresentati da un sindacato o da uno o più rappresentanti da loro selezionati al momento di valutare e contestare decisioni disciplinari.

Inoltre, per promuovere l'equità e l'efficacia delle procedure e delle azioni disciplinari, DGS fornisce ai dipendenti canali per esprimere le proprie preoccupazioni e cercare di porre rimedio alle proprie lamentele (si veda "**PL-10-02 Segnalazioni, suggerimenti, reclami (Whistleblowing)**"):

- inoltrando le segnalazioni/reclami attraverso il sistema di whistleblowing disponibile sul sito internet del gruppo, anche in forma anonima
- effettuando la segnalazione al Rappresentante dei Lavoratori (registrata poi dallo stesso Rappresentante dei lavoratori sul sistema aziendale)

Qualora i precedenti metodi non si fossero dimostrati efficaci, i dipendenti possono:

- inoltrare reclamo all'ente di certificazione (indirizzo presente nel documento di Politica SA8000 ed in calce a questa procedura)
- inoltrare reclamo all'organismo di accreditamento (indirizzo presente nel documento di Politica SA8000 ed in calce a questa procedura)

8 Orario di lavoro

8.1 Definizioni

Valgono le seguenti **definizioni**:

- **Contratto Collettivo (Nazionale) di Lavoro**: Un contratto che specifica i termini e le condizioni di lavoro, negoziato tra l'organizzazione (ad esempio il datore di lavoro) o una organizzazione di datori di lavoro e una o più organizzazioni di lavoratori.
- **Organizzazione dei lavoratori**: Associazione volontaria autonoma di lavoratori organizzata allo scopo di promuovere e difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori.

8.2 Generalità

L'ILO ha pubblicato numerose convenzioni che affrontano specificamente la questione dell'orario di lavoro, che si applicano a una varietà di imprese industriali e luoghi di lavoro, incluse ma non limitate alla Convenzione 1 (Orario di lavoro Industria) e alla Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro). Secondo queste convenzioni e la SA8000, la regola generale è che i lavoratori non possono lavorare più di otto ore al giorno, 5 o 6 giorni alla settimana, per un massimo di 48 ore settimanali.

Ai lavoratori dovrebbero essere concessi determinati periodi di riposo e gli straordinari sono consentiti in determinate circostanze.

SA8000 mira a eliminare l'abuso diffuso dei diritti dei lavoratori relativi all'orario di lavoro, in particolare l'uso diffuso di straordinari sistemici e/o involontari.

8.3 Attività

DGS garantisce il rispetto dei principi previsti dalla Norma SA8000 in riferimento alle caratteristiche dell'orario di lavoro del dipendente.

A supporto, di seguito sono indicati i principali riferimenti:

- Convenzioni ILO: International Labour Organization
- Convenzione ILO 98 (Diritto alla Contrattazione Collettiva)
- Norma SA8000
- Costituzione della Repubblica Italiana
- Statuto dei Lavoratori
- CCNL applicati in azienda

In accordo con la politica **PO-07-04 – Politica per il Lavoro Agile** l'orario di lavoro giornaliero, se non sottoposto a modalità agili, è il seguente:

| | | | | |
|----------------|----------------|-------------|--------------------|-------------|
| UFFICIO | lunedì venerdì | 08:30 13:00 | PRANZO 13:00 14:30 | 14:30 18:00 |
|----------------|----------------|-------------|--------------------|-------------|

Con una flessibilità di 30 minuti sull'orario di inizio.

L'organizzazione rispetta quanto previsto dalla Costituzione della Repubblica Italiana, dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro) di riferimento, in relazione al rispetto dell'orario di lavoro previsto.

Nello specifico il lavoro ordinario previsto è non superiore alle 40 ore settimanali, con due giorni di riposo settimanale, mentre il lavoro straordinario non può essere superiore alle 12 ore settimanali e deve prevedere una remunerazione superiore rispetto a quella dell'orario standard.

In ogni caso, l'organizzazione può richiedere lavoro straordinario essenzialmente per circostanze eccezionali e di breve durata, previa adesione volontaria da parte del lavoratore.

Il numero di giornate lavorative effettuate in regime di lavoro agile è espressamente indicato nell'accordo individuale ed è determinato in considerazione della tipologia di attività svolta dal lavoratore e delle esigenze del cliente finale. Di seguito, l'indicazione delle giornate lavorative in modalità agile consentite, stabilita sulla base di una valutazione delle mansioni e attività più o meno "remotizzabili":

- Personale allocato e struttura Ingegneria – fino a 4 giorni settimanali
- Personale Corporate – fino a 1 giorno settimanale

Al fine di dimostrare che non venga richiesto lavoro straordinario non registrato, DGS, in sede di riesame della Direzione, va a calcolare che il livello medio della produzione dell'azienda (mensile, giornaliero o annuale), in relazione al numero dei dipendenti, non sia superiore al livello medio della produzione del settore considerato.

Sempre in sede di riesame della Direzione, verrà anche valutato che la percentuale di incidenti sul lavoro non sia superiore alla media del settore, al fine di dimostrare che un'eventuale gravosità del lavoro dovuto a un numero eccessivo di ore lavorative, non sia causa di incidenti.

Per stabilire i parametri sopra citati, DGS si avvale del supporto di un consulente del lavoro, il quale, previa analisi dei dati di settore, richiederà a DGS i valori occorrenti per l'elaborazione degli indicatori di riferimento.

9 Retribuzione

9.1 Definizioni

Valgono le seguenti **definizioni**:

- **Salario dignitoso (Living Wage)**: la remunerazione ricevuta per una settimana lavorativa standard da un lavoratore in un luogo particolare sufficiente a garantire un tenore di vita dignitoso per il lavoratore e la sua famiglia. Gli elementi di uno standard di vita dignitoso includono cibo, acqua, alloggio, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, abbigliamento e altri bisogni essenziali, compresa la fornitura di eventi imprevisti.

9.2 Generalità

Questo requisito di SA8000 ha lo scopo di garantire che tutti i lavoratori di un'organizzazione certificata SA8000 ricevano un salario dignitoso. Richiede anche che il salario per una normale settimana lavorativa (esclusi gli straordinari) soddisfi almeno gli standard minimi legali o di settore o le tariffe salariali stabilite in un accordo di contrattazione collettiva.

Come notato nella definizione di cui sopra, il salario dignitoso dovrebbe essere percepito per una settimana lavorativa standard (massimo 48 ore o meno, come prescritto dalla legge) e consentire al lavoratore di permettersi un tenore di vita dignitoso per sé e per la famiglia.

Gli elementi di uno standard di vita dignitoso includono cibo, acqua, alloggio, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, abbigliamento e altri bisogni essenziali, compresi i costi dei lavoratori per le

prestazioni sociali richieste dalla legge (ad esempio assicurazione contro la disoccupazione, piano pensionistico, ecc.) e alcuni proventi discrezionali o accantonamenti per eventi imprevisti.

I lavoratori dovrebbero essere compensati per l'adeguato svolgimento del loro lavoro e dovrebbero essere pagati per intero per tutto il lavoro svolto. I lavoratori non dovrebbero fare gli straordinari per guadagnare abbastanza da permettersi di coprire i costi di vita di base per sé e le loro famiglie. Inoltre, il livello del salario dignitoso non è equivalente o sostituibile dal salario minimo legale, tranne nei rari casi in cui il salario minimo legale supera il salario dignitoso.

Come stabilito dall'art. 36 della Costituzione Italiana: *“Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.”*

Le aspettative retributive di SA8000 si applicano a tutti i lavoratori sotto il controllo e l'influenza dell'organizzazione che forniscono prodotti o servizi per l'organizzazione, indipendentemente da chi è il pagatore diretto del salario. Ciò include i lavoratori assunti direttamente, i dirigenti, i supervisor o il personale tecnico/specialistico (indipendentemente dalla struttura o dalla tariffa della retribuzione) e i lavoratori assunti indirettamente, come i lavoratori temporanei, addetti alla sicurezza, addetti alle pulizie o altro personale impiegato dai fornitori dell'organizzazione, subappaltatori, subfornitori e domicilio.

9.3 Attività

DGS garantisce il rispetto dei principi previsti dalla Norma SA8000 in riferimento alla retribuzione dei propri dipendenti.

A supporto, di seguito sono indicati i principali riferimenti:

- Convenzioni ILO: International Labour Organization
- Convenzione ILO 98 sul Diritto alla Contrattazione Collettiva (1949)
- Convenzione ILO 100 sull'uguaglianza di retribuzione (1951)
- Norma SA8000
- Costituzione della Repubblica Italiana
- L. 20 maggio 1970, n. 300, “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”
- CCNL per i dirigenti di aziende industriali vigente
- CCNL per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti vigente

DGS, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro), garantisce, in relazione alle caratteristiche della retribuzione, il rispetto dei minimi retributivi legali, e si assicura che il salario sia adeguato a soddisfare i bisogni essenziali del lavoratore.

In applicazione del CCNL vigente per la categoria, DGS applica almeno i seguenti i minimi salariali per ogni livello impiegatizio.

| Livelli salariali minimi contrattuali | | | | | |
|---------------------------------------|-----------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------------|
| Livelli | Ex categorie | Dal 1° giugno 2022 | Dal 1° giugno 2023 | Dal 1° giugno 2024 | Salario attuale medio DGS |
| D1 | 2 ^a | 1509,07 | 1530,86 | 1559,11 | 1492,00 |
| D2 | 3 ^a | 1673,45 | 1697,62 | 1728,95 | 1712,00 |
| C1 | 3 ^a Super | 1709,60 | 1734,29 | 1766,30 | 1816,00 |
| C2 | 4 ^a | 1745,75 | 1770,96 | 1803,64 | 1863,00 |
| C3 | 5 ^a | 1869,64 | 1896,64 | 1931,64 | 2136,00 |
| B1 | 5 ^a Super | 2003,99 | 2032,93 | 2070,45 | 2385,00 |
| B2 | 6 ^a | 2149,95 | 2181,00 | 2221,25 | 2708,00 |
| B3 | 7 ^a | 2400,22 | 2434,88 | 2479,81 | 3206,00 |
| A1 | 8 ^a Quadri | 2457,72 | 2493,21 | 2539,22 | 4292,00 |

Mentre, per i livelli dirigenziali, il “Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia (TMCG)” è di

- 69 mila euro a valere dal 2020
- 72 mila euro a valere dal 2022
- 75 mila euro a valere dal 2023

In DGS il livello medio retributivo per i dirigenti è di euro 7.777,00

Per verificare la conformità dell’organizzazione al requisito SA8000, i valori suddetti possono essere confrontati con i risultati ottenibili utilizzando il tool messo a disposizione dall’ISTAT sul proprio sito web all’indirizzo:

<https://www4.istat.it/it/prodotti/contenuti-interattivi/calcolatori/soglia-di-poverta>

che permette di calcolare la soglia di povertà assoluta che rappresenta il valore monetario, a prezzi correnti, del paniere di beni e servizi considerati essenziali per ciascuna famiglia, definita in base all’età dei componenti, alla ripartizione geografica e alla tipologia del comune di residenza: una famiglia è assolutamente povera se sostiene una spesa mensile per consumi pari o inferiore a tale valore monetario.

Inoltre, DGS garantisce che:

- le deduzioni dal salario non siano utilizzate a scopo disciplinare; di eventuali deduzioni dovranno essere specificate le motivazioni;
- le buste paga attestano che i lavoratori sono pagati regolarmente ed in modalità tracciabile;
- l’ufficio amministrazione e paghe supporti tutti i dipendenti, ed in special modo i neoassunti, nella comprensione e lettura della composizione delle voci riportate in busta paga;
- i contratti di apprendistato siano limitati nel tempo, prevedano una retribuzione minore dovuta alla mole di lavoro e che siano rispettati i limiti d’età;
- ogni lavoratore sia registrato in un libro matricola;
- le modalità di elargizione della busta paga si concretizzino in assegno, contanti, accredito su conto corrente o in modo tale che i lavoratori non siano costretti ad incorrere in costi aggiuntivi per riceverla.
- nel caso si registri una tendenza dell’aumento dei contratti a tempo determinato/di collaborazione, ciò dovrà essere motivato dalla Direzione, che rilascerà, in sede di riesame

della direzione, una relazione scritta a spiegazione della tendenza di cui sopra, col supporto dell'ufficio risorse umane.

10 Comunicazioni agli enti preposti

Si riportano di seguito gli indirizzi per inoltrare le segnalazioni

- **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

FINE DEL DOCUMENTO