



PL-12-01

Politica SA8000

POLITICA

Emissione del documento

Redazione	Social Performance Team
Verifica	Federica Meante <i>Rappresentante dei lavoratori per la SA8000</i>
Approvazione	Marco Neri <i>Responsabile Sistema SA8000</i>

Revisione 03 approvata il 03 marzo 2026

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
03	03.03.2026	Revisione generale: aggiornamento impegni SA8000, integrazione nuovi requisiti SA8000:2026, estensione perimetro a Gruppo DGS	Tutte

Sommario

1	Premessa	4
2	Efficacia ed ambito di applicazione	4
3	Principi e impegni	5
4	Comunicazioni agli enti preposti	7
	Appendice – Documenti collegati	8
	A.1 Standard.....	8
	A.2 Convenzioni Internazionali.....	8
	A.3 Legislazione nazionale.....	8
	A.4 Documenti di Sistema gruppo DGS	9
	A.5 Acronimi	9

1 Premessa

Il Gruppo DGS ha avviato da tempo un percorso strutturato verso lo sviluppo sostenibile, fondato sulla convinzione che la crescita economica debba accompagnarsi alla tutela delle persone, dell'ambiente e della legalità. Questo percorso si concretizza in un sistema di gestione integrato che copre tutte le dimensioni della sostenibilità (ESG: Environmental, Social, Governance) attraverso certificazioni volontarie, adesione a programmi internazionali e valutazioni indipendenti.

Il Gruppo si è dotato di un **Codice Etico** che esprime i valori e i principi adottati nello svolgimento delle proprie attività e nel rapporto con tutti gli interlocutori. A rafforzamento di questi principi, ha adottato un **sistema di gestione SA8000:2014** coerente con il Codice Etico, che pone al centro la dignità della persona, sia come individuo sia come lavoratore.

La dimensione **Social** della strategia ESG del Gruppo trova il proprio fondamento nell'integrazione operativa di tre standard: **SA8000:2014** per la responsabilità sociale, **UNI PdR 125:2022** per la parità di genere e **ISO 30415:2021** per la diversità e l'inclusione. I tre sistemi sono gestiti in modo unitario: il Social Performance Team opera anche come DE&I Team, le procedure sono comuni, gli indicatori di performance sociale (KHI) alimentano un cruscotto unico di monitoraggio. Questa integrazione garantisce coerenza di indirizzo e concretezza nell'azione su tutti i temi legati ai diritti dei lavoratori, alla non discriminazione e all'inclusione. A completamento del pilastro Social, la certificazione ISO 45001 per la salute e sicurezza sul lavoro garantisce la tutela del benessere fisico dei lavoratori in coerenza con i requisiti SA8000.

Il Gruppo mantiene una politica strutturata di lavoro agile, regolata da accordi individuali ai sensi della L. 81/2017, a tutela della conciliazione vita-lavoro.

Sul fronte della **Governance**, le società del Gruppo hanno adottato il **Modello 231/01** e la certificazione **UNI ISO 37001** per la prevenzione della corruzione.

Sul fronte **Environmental**, il Gruppo ha adottato la certificazione **ISO 14001** per i sistemi di gestione ambientale, inclusa la **ISO 14064-1** per il calcolo e la rendicontazione delle emissioni di GHG.

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), a conferma dell'efficacia del percorso intrapreso.

La scelta di garantire il rispetto dei requisiti SA8000 vuole rendere evidente che l'impegno della Direzione nella tutela delle persone è riservato in eguale misura a tutti i lavoratori di tutte le società del Gruppo rientranti nel perimetro di certificazione. Tale impegno, come previsto dallo standard, si estende alla catena di fornitura: il Gruppo richiede ai propri fornitori e subappaltatori il rispetto dei medesimi principi di responsabilità sociale. Tale scelta si esplicita nello stabilire, implementare, mantenere e migliorare tutte le predisposizioni in materia di responsabilità sociale, e nell'impegno allo sviluppo e al miglioramento continuo del sistema di responsabilità sociale di Gruppo.

Con la pubblicazione della **SA8000:2026**, lo standard evolve verso un modello fondato sul concetto di lavoro dignitoso (Decent Work), sulla dovuta diligenza (due diligence) e su criteri espliciti in materia di privacy, rischi psicosociali e trasparenza. Il Gruppo DGS, pur operando attualmente in conformità alla SA8000:2014, ha già avviato l'analisi dei nuovi requisiti e intende integrare progressivamente i principi della nuova edizione nel proprio sistema di gestione, in vista della transizione prevista entro il 2028.

2 Efficacia ed ambito di applicazione

La politica SA8000 del Gruppo DGS è applicabile a tutti i dipendenti, fornitori e subappaltatori coinvolti nelle operazioni commerciali delle società del Gruppo DGS rientranti nel perimetro di certificazione SA8000. Il Gruppo ritiene che questo impegno per i diritti umani e il rispetto delle persone sia essenziale per il successo a lungo termine del Gruppo e per il benessere delle comunità in cui opera.

La responsabilità del processo è della Direzione aziendale.

3 Principi e impegni

Il Gruppo DGS 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 e nel concetto di lavoro dignitoso (Decent Work), nel rispetto degli elementi normativi e degli strumenti internazionali richiamati dallo Standard SA8000, 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.

Le modalità di estensione di questo impegno alla catena di fornitura sono definite nelle procedure di qualifica e monitoraggio dei fornitori, attraverso un processo di dovuta diligenza (due diligence) che valuta i rischi sociali lungo tutta la catena del valore.

Il Gruppo 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. Il Gruppo riconosce pertanto la propria 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.** Il Gruppo garantisce il rispetto dei diritti dei lavoratori, come previsto dalla norma SA8000, compresi il divieto di lavoro minorile, lavoro coatto o lavoro forzato. Inoltre, il Gruppo rispetta la libertà di associazione e il diritto di negoziazione collettiva dei lavoratori. Il Gruppo 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.** Il Gruppo si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano per tutti i suoi dipendenti e subappaltatori. Il Gruppo 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, inclusi i rischi psicosociali legati a stress lavoro-correlato, carichi di lavoro e organizzazione del lavoro. Il Gruppo garantisce una tutela specifica per le lavoratrici in gravidanza e in allattamento e riconosce il diritto di ogni lavoratore di allontanarsi dal luogo di lavoro in caso di pericolo grave e imminente. Il Gruppo fornisce la formazione adeguata sulla sicurezza e le attrezzature di protezione individuale necessarie.
- **Condizioni di lavoro eque.** Il Gruppo si impegna a garantire una retribuzione adeguata e congrua ai lavoratori, in linea con le leggi e le regolamentazioni locali applicabili, rifiutando il ricorso a schemi contrattuali volti a eludere gli obblighi in materia di lavoro e sicurezza sociale. Il Gruppo 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.
- **Orario di lavoro.** Il Gruppo si impegna a garantire il rispetto delle normative vigenti e della contrattazione collettiva in materia di orario di lavoro, riposi e straordinari, assicurando condizioni che tutelino l'equilibrio tra vita professionale e personale dei lavoratori.
- **Non discriminazione.** Il Gruppo 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. Il Gruppo vieta il ricorso a test di gravidanza o di verginità e 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.** Il Gruppo si impegna a prevenire e combattere la corruzione, la frode e altre pratiche illegali. Il Gruppo si impegna a rispettare gli standard etici e legali, garantendo integrità e trasparenza in tutte le relazioni con dipendenti, fornitori, subappaltatori e parti interessate.
- **Responsabilità sociale.** Il Gruppo 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. Il Gruppo 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. Il Gruppo 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 del Gruppo DGS è la base per il suo impegno continuo verso la responsabilità sociale e il rispetto dei diritti dei lavoratori. Il Gruppo 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 garantire al lavoratore e alla sua famiglia un tenore di vita dignitoso (Living Wage), secondo la metodologia definita nella procedura **PO-13-03**.
- 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. I lavoratori eleggono un proprio Rappresentante per la SA8000, che partecipa attivamente al Social Performance Team e costituisce un canale diretto di comunicazione tra i lavoratori e la Direzione su tutte le tematiche di responsabilità sociale.
- Rispettare l'etica degli affari mantenendo alti standard, incluso il divieto di corruzione, frode o altre pratiche illegali.
- Promuovere la responsabilità sociale contribuendo alla crescita sociale ed economica delle comunità in cui opera, adottando pratiche sostenibili e promuovendo l'uguaglianza e la giustizia sociale.
- Migliorare continuamente: il Gruppo si impegna a monitorare e valutare costantemente le proprie politiche e pratiche per garantire il rispetto degli standard SA8000 e il continuo miglioramento delle prestazioni sociali.

Il Gruppo, nei confronti dei fornitori, subappaltatori e sub-fornitori:

- Ribadisce la volontà ed il convincimento di qualificare tutti i fornitori seguendo criteri in linea con la SA8000:2014, applicando un approccio di dovuta diligenza per identificare e mitigare i rischi di violazione dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori nella catena di fornitura
- Per quanto possibile per il peso commerciale, incoraggiare i fornitori a promuovere ed a investire nell'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 nella realizzazione e nel miglioramento del sistema di gestione della responsabilità sociale;
- a non attuare alcuna forma di ritorsione nei confronti di chiunque segnali, in buona fede, azioni o comportamenti non conformi alla norma SA8000:2014 o alle leggi vigenti. A tutela dei segnalanti, il Gruppo ha adottato la **PO-10-04 Ethica. Procedura di segnalazione unificata**, che garantisce canali di segnalazione riservati, protezione dell'identità del segnalante e un processo di gestione trasparente, in conformità al D.Lgs. 24/2023 (whistleblowing).

Il Gruppo 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. Il Gruppo garantisce il rispetto della privacy e della dignità dei lavoratori nel trattamento dei dati personali, in conformità al Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

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.

4 Comunicazioni agli enti preposti

Si riportano di seguito gli indirizzi per inoltrare le segnalazioni qualora i reclami dovessero restare inascoltati in azienda:

- **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

Appendice – Documenti collegati

A.1 Standard

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

SA8000:2026 Social Accountability 8000 – Standard Internazionale, Ed. Gennaio 2026 (riferimento per la transizione)

A.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);
- la Convenzione ILO n. 181 (Agenzie per l’impiego privato);
- 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;
- Principi Guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani.

A.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 uomo-donna 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 e alla maternità;
- D.Lgs. 66/2003 – Organizzazione dell’orario di lavoro;
- D.Lgs. 215/2003 – Parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica;
- D.Lgs. 216/2003 – Parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro;
- D.Lgs. 198/2006 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;
- L. 81/2017 – Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato (lavoro agile);
- D.Lgs. 24/2023 – Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (whistleblowing);
- Reg. UE 2016/679 – Regolamento generale sulla protezione dei dati personali (GDPR).

A.4 Documenti di Sistema gruppo DGS

PO-10-04	Ethica. Procedura di segnalazione unificata
PO-12-01	Gestione del Sistema SA8000
PO-12-02	Social Accountability
PO-12-03	Salute e Sicurezza dei lavoratori
PO-13-03	Living Wage
RP-12-02	Rapporto SA8000. Analisi del sistema di Responsabilità Sociale

Organigramma SA8000

Codice Etico del gruppo DGS

A.5 Acronimi

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

FINE DEL DOCUMENTO