

## CODICE DI COMPORTAMENTO FORNITORI/SUBAPPALTATORI

### INDICE

1. SCOPO .....	2
2. TERMINI E DEFINIZIONI .....	2
3. CODICE DI COMPORTAMENTO DEI FORNITORI/SUBAPPALTATORI.....	2
3.1. Premessa.....	2
3.2. Requisiti.....	3
3.3. Audit sui Fornitori/subappaltatori .....	6
4. RIFERIMENTI.....	6

REVISIONI						
Data	28/10/2016					
Segnalazione tipo di modifica	PRIMA EMISSIONE					
Redazione RSGI						
Verifica RSGI						
Approvazione AD						
Numero	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

## 1. SCOPO

Scopo del presente codice è di elencare e descrivere i requisiti definiti ed indicati da **Brancaccio Costruzioni** ai propri Fornitori/subappaltatori per garantire un comportamento socialmente corretto verso i lavoratori ed in particolare per quanto riguarda:

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

**Brancaccio Costruzioni** 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 ed organizzazione, ma anche per farsene promotore con i propri partner.

L'obiettivo ultimo di questo lavoro è infatti di stimolare un processo a catena di adeguamento agli standard da parte di partner, fornitori/subappaltatori e sub fornitori, 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.

**Brancaccio Costruzioni** opera nel rispetto dei principi sui quali si basa il modello della norma SA 8000.

## 2. TERMINI E DEFINIZIONI

Si applicano le definizioni di cui alla norma SA8000:2014 a cui si rimanda.

## 3. CODICE DI COMPORTAMENTO DEI FORNITORI/SUBAPPALTATORI

### 3.1. Premessa

Il presente codice di comportamento, elaborato in coerenza con le procedure interne di **Brancaccio Costruzioni**, si propone di improntare a correttezza, lealtà, integrità e trasparenza, le operazioni, i comportamenti, il modo di lavorare e i rapporti sia interni all'azienda fornitrice che nei confronti dei soggetti esterni.

Il presente documento è in sintesi un insieme di principi e regole la cui osservanza da parte dei Fornitori e subappaltatori è ritenuto da parte di **Brancaccio Costruzioni**, un fattore di assoluta importanza, costituendo un patrimonio decisivo per il consolidamento delle relazioni tra l'organizzazione e singoli fornitori/subappaltatori.

**Brancaccio Costruzioni** assume comunque questo documento allo scopo di migliorare il rapporto con i fornitori/subappaltatori nell'ottica di un reciproco beneficio e lo considera formale integrazione ai requisiti

contrattuali con i fornitori di beni e servizi il cui rispetto sarà condizione gradualmente necessaria per mantenere e rafforzare i rapporti di fornitura.

In particolare considererà come criteri di valutazione:

- il rispetto del presente codice di condotta
- l'impegno a conformarsi ad esso in un arco temporale concordato e in base alle criticità individuate

In merito a quanto sopra espresso **Brancaccio Costruzioni** si impegna ad attivare verifiche ispettive sui fornitori/subappaltatori più critici per settore o per area geografica.

Eventuali chiarimenti possono essere richiesti al Responsabile dei Sistemi di Gestione Integrati di **Brancaccio Costruzioni S.p.A.:**

Geom Giuseppe Granata  
Phone +39 081-446622  
Fax +39 081-210223  
E-mail: brancacciospa@libero.it

### 3.2. Requisiti

Sottoscrivendo il presente Codice di Comportamento, il Fornitore/Subappaltatore si impegna formalmente ed operativamente, oltre a rispettare la normativa cogente e vigente, a:

Requisito	Comportamento	Norme di riferimento
Lavoro infantile e minorile	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Non impiegare lavoro infantile nella realizzazione di alcun prodotto o nell'erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 15 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e/o svolgere un'esistenza confacente alla loro età</li> <li>➤ Garantire ai giovani lavoratori (ragazzi di età inferiore ai 18 anni)</li> <li>➤ effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito</li> <li>➤ Dare evidenza di una forte sensibilità nei confronti delle tematiche inerenti lo sfruttamento del lavoro minorile, della discriminazione sociale, dell'emarginazione anche nei confronti dei propri fornitori/subappaltatori</li> <li>➤ Ai minori che facciano richiesta di lavoro o che in conformità a quanto sino a qui disposto debbano essere licenziati, concedere un opportuno sostegno finanziario temporaneo finalizzato all'adempimento dell'obbligo scolastico</li> </ul> <p><i>si deve tutelare il diritto di tutti i bambini ad essere protetti e si deve assicurare le condizioni di base che permettano loro di condurre una vita economicamente e socialmente dignitosa</i></p>	Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento: Convenzione ILO 138 Convenzione ILO 182 Raccomandazione ILO 146
Lavoro forzato obbligato	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Non richiedere per nessun motivo al personale di lasciare "depositi" in denaro</li> <li>➤ Non richiedere per nessun motivo al personale di lasciare documenti di identità in originale presso con l'azienda</li> <li>➤ L'azienda o qualsiasi altra entità che fornisce lavoro all'azienda, non trattenga qualsiasi parte del salario del personale, benefit (indennità), proprietà o documenti usati al fine di forzare il suddetto personale a continuare a lavorare per l'azienda</li> <li>➤ Lasciare al personale il diritto di lasciare i luoghi di lavoro al completamento della giornata lavorativa standard, e renderlo libero di porre fine al contratto di lavoro, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole</li> </ul>	Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento: Convenzione ILO 29 Convenzione ILO 105

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Né l'azienda né qualsiasi altra entità che fornisce lavoro all'azienda deve essere coinvolta o dare sostegno al traffico di esseri umani</li> <li>➤ Non obbligare i lavoratori a contrarre debiti con l'azienda e qualora un lavoratore richieda un prestito le condizioni applicate siano comunque identiche o migliori a quelle di mercato</li> <li>➤ Garantire il pagamento di eventuali programmi di formazione seguiti dai lavoratori ed indispensabili all'attività lavorativa condotta</li> <li>➤ Garantire il versamento degli stipendi, con metodi di pagamento che non privano i lavoratori del proprio diritto di recesso dall'impiego, nei tempi stabiliti</li> <li>➤ Assicurare l'assenza di guardie di sicurezza o di personale militare presso la struttura</li> <li>➤ Lasciare la possibilità da parte dei familiari dei lavoratori di recarsi liberamente in visita presso la Brancaccio Costruzioni</li> <li>➤ Garantire la presenza di adeguati contratti di lavoro firmati dai lavoratori □ garantire la disponibilità a fornire, tramite colloqui con l'ufficio amministrazione e la società di consulenza esterna che si occupa della predisposizione delle buste paga, delucidazioni ai dipendenti riguardanti le voci che non risultassero particolarmente chiare</li> <li>➤ Dare l'evidenza della formazione/informazione ai lavoratori da parte di Brancaccio Costruzioni sull'importanza di ottemperare ai requisiti inerenti il lavoro obbligato</li> </ul>	
<b>Salute e sicurezza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Condurre un'analisi dei rischi relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale</li> <li>➤ Assicurare che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato (vedi cap. 6.2.2) nonché in caso di infortuni, anche attraverso la predisposizione di mirate istruzioni operative</li> <li>➤ Mantenere registrazioni scritte di tutti gli infortuni accaduti nel luogo di lavoro</li> <li>➤ Fornire ai dipendenti i necessari dispositivi di protezione individuale atti ad evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale</li> <li>➤ Nel caso di lesione a causa del lavoro, fornire primo soccorso e assistere il lavoratore nell'ottenere un ulteriore trattamento medico</li> <li>➤ Prendere in considerazione tutti i rischi derivanti dal lavoro espletato da lavoratrici incinte / neo-mamme e assicurare che vengano intrapresi tutti i ragionevoli provvedimenti per rimuovere o ridurre qualsiasi rischio legato alla loro salute e sicurezza</li> <li>➤ Garantire, per l'utilizzo da parte di tutto il personale, l'accesso a locali bagno puliti, l'accesso all'acqua potabile e, ove applicabile, locali salubri e idonei allo stoccaggio del cibo.</li> <li>➤ Dare diritto a tutto il personale di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente serio pericolo senza chiedere il permesso dell'azienda</li> </ul>	<p>Alla base di questo principio c'è il rispetto del D. LGS. 81/08 e successive modifiche.</p> <p>Attenersi ai contenuti di tale norma comporta la soddisfazione di questo requisito.</p> <p>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:                  Convenzione ILO 155                  Convenzione ILO 183</p>
<b>Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Non interferire in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle organizzazioni dei lavoratori o di contrattazione collettiva come testimoniato dalla applicazione del CCNL richiamato nei contratti/lettere di assunzione individuali</li> <li>➤ Informare efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a propria scelta</li> <li>➤ Garantire che i rappresentanti del personale e il personale coinvolto</li> <li>➤ nell'organizzazione dei lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membro del sindacato o di partecipare alle attività sindacali, e garantire che tali rappresentanti abbiano accesso ai propri membri nel luogo di lavoro.</li> <li>➤ Permettere ai lavoratori di riunirsi, nominare un loro Rappresentante (RLS) e comunicare con i propri associati nel luogo di lavoro anche grazie alle strutture messe a loro disposizione per eventuali incontri/riunioni.</li> </ul>	<p>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:                  Convenzione ILO 87                  Convenzione ILO 135                  Convenzione ILO 98</p>
<b>Discriminazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità</li> <li>➤ Trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendo loro pari</li> </ul>	<p>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di</p>

	<p>possibilità e condizioni</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Relativamente ad assunzione, retribuzione, formazione, promozione licenziamento e pensionamento non attuare o sostenere</li> <li>➤ discriminazione in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale,</li> <li>➤ responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione</li> <li>➤ Non ostacolare il personale nell'esercizio dei propri diritti personali di seguire principi o pratiche ovvero soddisfare bisogni connessi a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione</li> <li>➤ Non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto</li> <li>➤ fisico, che possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento</li> </ul>	<p>riferimento:          Convenzione ILO 111          Convenzione ILO 100          Convenzione ILO 159          Convenzione ILO 177          Convenzione ILO 169</p>
<b>Pratiche disciplinari</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Non applicare provvedimenti disciplinari contrari alla dignità ed al</li> <li>➤ rispetto del lavoratore, limitandosi ai soli provvedimenti previsti dalla legislazione vigente</li> <li>➤ Trattare tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea</li> <li>➤ Prestare attenzione a che non si manifestino fenomeni di "terrore</li> <li>➤ psicologico" e "molestie sessuali", ossia pressioni e condizionamenti psicologici con allusioni verbali e gestuali, a che non utilizzati come "strumenti di punizione" condizioni di lavoro sfavorevoli, a che non vengano adottate in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari</li> </ul>	<p>Convenzioni e          Raccomandazioni ILO di          riferimento:          Convenzione ILO 29</p>
<b>Orario di lavoro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Non far lavorare più di 48 ore la settimana, né chiedere più di 12 ore di straordinario, concordato con il lavoratore</li> <li>➤ Non chiedere straordinari abitualmente</li> <li>➤ Rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, e lo straordinario, quando necessario, deve essere ricompensato in modo idoneo</li> <li>➤ Garantire almeno un giorno di riposo su sette</li> </ul> <p><i>in particolare è importante programmare il lavoro con attenzione, cercando di razionalizzare i processi produttivi, di prevedere in modo corretto l'organico necessario, per non costringere i propri dipendenti a straordinari eccessivi e per garantire loro il godimento delle ferie previste</i></p>	<p>Convenzioni e          Raccomandazioni ILO di          riferimento:          Convenzione ILO 1          Raccomandazione ILO 116</p>
<b>Retribuzione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Rispettare il diritto del personale ad un salario di sussistenza e garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa standard corrisponda sempre agli standard legali o agli standard minimi industriali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale</li> <li>➤ Non effettuare trattenute a scopi disciplinari e comunque specifica le motivazioni di eventuali trattenute sulla busta paga; eccezioni a tale regola si applicano solo quando entrambe le seguenti condizioni esistono:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. trattenute salariali a scopi disciplinari sono permesse dalla legge nazionale</li> <li>2. è attivo un accordo derivante dalla libera contrattazione collettiva</li> </ol> </li> <li>➤ Garantire che la composizione dei salari e delle indennità contributive siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga e chiaramente a beneficio dei lavoratori</li> <li>➤ Assicurare che i salari e le indennità retributive siano trasmessi in completa aderenza alle leggi applicabili e che la remunerazione sia elargita secondo la modalità concordati con il dipendente stesso in modo che non vi siano costi aggiuntivi per riceverle.</li> <li>➤ Non stipulare accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine, e/o programmi di falso</li> </ul>	<p>Convenzioni e          Raccomandazioni ILO di          riferimento:          Convenzione ILO 100          Convenzione ILO 131          Convenzione ILO 102</p>

apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale; i contratti di apprendistato sono limitati nel tempo e prevedono un programma di formazione chiaramente definito.

➤ Assicurare che tutto il lavoro straordinario sia rimborsato con una maggiorazione come definito dalla legge nazionale.

Il Fornitore/Subappaltatore, inoltre, si impegna a collaborare con **Brancaccio Costruzioni** nella promozione e monitoraggio di comportamenti socialmente responsabili e ad informare tempestivamente ed in modo esauriente, di ogni relazione commerciale rilevante con altri fornitori/subappaltatori e subfornitori.

### **3.3. Audit sui Fornitori/Subappaltatori**

Al fine di verificare la corretta applicazione del Codice di Comportamento, il Fornitore/Subappaltatore sottoscriverà oltre l'impegno al rispetto del Codice di Comportamento anche la disponibilità ad accogliere presso le proprie Sedi eventuali audit da parte di **Brancaccio Costruzioni** o di propri incaricati secondo modalità che verranno concordate.

## **4. RIFERIMENTI**

Il presente Codice di Comportamento dei Fornitori/subappaltatori è stata redatto in accordo con le prescrizioni e le definizioni contenute nei seguenti documenti:

- UNI EN ISO 9001 Sistemi di gestione per la qualità – Requisiti
- UNI EN ISO 9000 Sistemi di gestione per la qualità – Fondamenti e vocabolario
- UNI EN ISO 14001 Sistemi di gestione ambientale - Requisiti e guida per l'uso
- SA 8000 Social accountability, 2014