



CODICE ETICO

per la Responsabilità Sociale

Redatto conformemente alla SA 8000:2014

Ragione Sociale		NIUMA SRL							
Sede Legale		Via Giacomo Peroni, 400, 00131 Roma							
Sedi Operative		Via Giacomo Peroni, 400, 00131 Roma Piazza Aldo Moro, 14 70122 Bari							
Tipologia di Emissione		Controllata			<input checked="" type="checkbox"/> n.		Non Controllata		<input type="checkbox"/>
Destinatario del documento		Funzione		RGRS	Nominativo		Firma		
Matrice storica delle emissioni del documento									
0	1	14/02/2023	AGG- RLSA		RGRS		AD		AD
0	0	10/01/2020	PRIMA EMISSIONE		RGRS		AD		AD
Ed	Rev	Data di Emissione	Modifiche	Redazione	Resp.	Verifica	Resp.	Approvazione per emissione	Resp.

La NIUMA S.R.L. si impegna a rispettare gli standard più rigorosi di condotta etica e professionale, nei confronti dei dipendenti e di tutti gli altri propri interlocutori aziendali: clienti, fornitori, partner, istituzioni, comunità locale. Questo impegno e la responsabilità che esso comporta, è riassunto qui di seguito.

1. DIPENDENTI

Nei confronti dei dipendenti l'Azienda è impegnata, attraverso l'implementazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme ai requisiti della norma SA8000:2014, al rispetto dei seguenti principi etici:

- non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile;
- non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro obbligato;
- garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre;
- rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati;
- non attuare discriminazioni di qualsiasi natura;
- non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale;
- operare nel rispetto delle leggi internazionali e nazionali in materia di lavoro e del Contratto Collettivo Nazionale del lavoro dei servizi di igiene ambientale;
- garantire il rispetto dei livelli retributivi minimi previsti dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale del lavoro dei servizi di igiene ambientale.

Tutta l'Azienda è tenuta a comportarsi in modo equo nei rapporti reciproci e ad applicare una politica dell'impiego fondata sull'eguaglianza di opportunità per tutti i dipendenti, sul dialogo, sull'ascolto delle eventuali esigenze e necessità di ognuno al fine di creare un ambiente di lavoro piacevole, un'atmosfera in cui si incoraggi lo scambio di opinioni franco e leale, e favorire il perseguimento del benessere del personale. Riconosciamo il diritto di ognuno alla riservatezza della propria vita privata, e attribuiamo priorità alla cura dei dipendenti, alla loro salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, alla crescita professionale e alla soddisfazione personale e alla motivazione.

2. CLIENTI

A tutti i nostri clienti siamo tenuti a fornire alta qualità, affidabilità nelle attività operative, eccellenza nelle performance, prezzi equi e un comportamento onesto, al fine di perseguire la continua soddisfazione dei clienti stessi. I rapporti vanno improntati a principi di legalità, moralità, trasparenza e correttezza professionale.

3. FORNITORI E APPALTATORI

Siamo tenuti a trattare i nostri fornitori e appaltatori in modo equo. Va incoraggiata una concorrenza leale, senza pratiche discriminatorie o sleali, intesa a stimolare la creazione di rapporti commerciali durevoli e basati sulla correttezza e sulla trasparenza.

4. ALTRE PARTI INTERESSATE

Siamo tenuti a comportarci come cittadini responsabili nella comunità locale in cui operiamo, nel rispetto di tutte le leggi nazionali e locali, impegnandoci a migliorare la qualità della vita attraverso la promozione di iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche legate alla tutela dei diritti umani.

5. ISTITUZIONI

Siamo impegnati a mantenere un dialogo aperto e trasparente nei confronti di tutte le istituzioni nazionali, regionali e locali con le quali quotidianamente interagiamo.

6. IMPEGNI DELL'AZIENDA

La NIUMA S.R.L. ha fatto propri i suddetti principi concretizzandoli nelle sue scelte di politica gestionale e ne ha garantito il rispetto con l'implementazione della norma SA8000, che costituisce il primo standard a livello internazionale con cui si garantisce l'azienda come socialmente responsabile, impegnandosi al rispetto delle regole dell'etica del lavoro e ripudiando apertamente tutte le condizioni lavorative caratterizzate dalla disumanità, dallo sfruttamento, dall'iniqua retribuzione e dall'insalubrità del luogo di lavoro. Tale norma, riferendosi a quanto indicato dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), alla Dichiarazione Universale dei diritti umani, alla Convenzione ONU per i diritti del bambino e alla Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne, stabilisce una serie di prescrizioni alle quali un'azienda socialmente responsabile deve attenersi.

Tale modello SA8000 elenca i requisiti per un comportamento socialmente corretto delle imprese e della filiera verso i lavoratori, in particolare per quanto riguarda:

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

NIUMA S.R.L. ha riconosciuto l'opportunità e il dovere di conformarsi a questi standard, non solo per testimoniare il dovere di rispettare i diritti umani e dei lavoratori in ogni tipo di processo ed organizzazione, ma anche per farsene promotore con i propri partner e fornitori. L'obiettivo ultimo di questo lavoro è quello di stimolare un processo a catena di adeguamento agli standard da parte di partner, fornitori e sub-fornitori influenzandone il comportamento e accrescendone la qualità etico sociale. L'adozione dello standard SA8000 porta a privilegiare le imprese che dimostreranno, oltre alle competenze tecniche e gestionali, la propria sensibilità alle problematiche sociali, senza generare oneri aggiuntivi al Cliente. Si sottolinea inoltre che, in conformità con la nuova norma SA8000:2014, è stato nominato un Social Performance Team per garantire un maggior colloquio tra Dirigenza e Lavoratori, effettuare un continuo monitoraggio sul sistema e tutti i punti della normativa, e rilevare inoltre eventuali non conformità.

LAVORO INFANTILE E MINORILE

- non impiegare persone di età inferiore ai 18 anni

Non è un requisito particolarmente a rischio per la NIUMA S.R.L. in quanto per lo svolgimento delle prestazioni richieste sono previsti elevati skills e competenze professionali.

L'Azienda inoltre non impiega lavoro infantile 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 per loro idonea. Non impiega né impiegherà mai lavoratori minorenni ma si impegna comunque a garantire loro, qualora dovesse esserne rilevata la presenza presso i propri fornitori, effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 138-ILO 182 e la Raccomandazione 146, nonché il D. Lgs 345/99 integrato dal D. Lgs 262/00, la L.25/55, la L 977/67, la L.451/94.

LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

- garantire a tutti i dipendenti la libertà di interrompere il contratto di lavoro e tutti i diritti previsti come da normativa per ciascun lavoratore

NIUMA S.R.L. non impiega personale non volontario (detenuti, persone insolventi nei confronti dell'azienda), che subisce restrizioni non legali nella propria libertà di recedere l'impegno lavorativo (sequestro dei documenti, stipendi non erogati e conservati come cauzioni), che non sia tutelato da una forma di contratto. Non richiede al personale di pagare depositi nonché di trattenere documenti d'identità originali presso l'azienda che andrebbero a limitare l'esercizio della libertà personale dei dipendenti. Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro qualsiasi tipo di minaccia o penalizzazione. Il rapporto di lavoro è sempre improntato alla massima chiarezza e trasparenza e i dipendenti sono assolutamente consapevoli di quanto previsto dalla legislazione vigente e conoscono le modalità di scioglimento del contratto di lavoro. Questo implica il rispetto delle Convenzioni ILO 29-ILO 105, nonché la L. 300/70, la L. 108/90, L. 297/82, D. Lgs 152/97. NIUMA dichiara di non utilizzare lavoro nero, soprattutto nella forma del caporalato, di astenersi dal ricorrere o dare sostegno al traffico di essere umani, garantire, nel rispetto della legge, l'utilizzo dei permessi da parte dei lavoratori. L'Azienda si impegna ad impiegare esclusivamente prestazioni lavorative regolate da contratti ed a rispettarne le prescrizioni.

SALUTE E SICUREZZA

- garantire un ambiente di lavoro sicuro e non malsano.

NIUMA garantisce ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro, con servizi adeguati e strumenti di controllo e protezione da materiali e situazioni a rischio, conformemente alle normative vigenti in materia. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 155, nonché il D. Lgs 81/2008 e successive modifiche, la L. 638/83, D. Lgs 493/96, Dir CEE 89/391, Dir CEE 94/33, Dir CEE 91/383. Nello specifico attenersi ai contenuti del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. Per essere conformi a questo requisito, in particolare bisogna prestare attenzione all'impiego dei DPI, alla presenza sul luogo di lavoro della squadra di emergenza e dei presidi di emergenza (estintori, cassetta PS), effettuare con serietà analisi dei rischi e formazione completa, comprensibile e efficace per tutti i lavoratori (analfabeti, stranieri, etc.), procedere a interventi correttivi in seguito a segnalazioni. Annualmente si riunisce il Comitato di Salute e Sicurezza che predispone il piano di formazione S&S e richiede ai medici competenti la rendicontazione sulla continua e costante sorveglianza sanitaria.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

- non vietare, ostacolare o penalizzare l'attività sindacale.

NIUMA S.R.L. garantisce ai lavoratori la libertà di associarsi e di poter contrattare pubblicamente e secondo la legge, senza paura di interferenze o restrizioni. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 87 ILO 135 ILO 98, nonché la L. 300 /70, Accordo interfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie 20/12/93, CEE 9/12/89. La libertà di associarsi al sindacato viene assicurata non esercitando pressioni su chi aderisce, non discriminandoli nelle mansioni e nei processi di crescita, riconoscendo i rappresentanti eletti come interlocutori privilegiati, garantendo loro i luoghi e il tempo per svolgere attività sindacale. Un ruolo rilevante per garantire quanto sopra e segnalare eventuali difformità lo riveste il Social Performance Team

DISCRIMINAZIONE

- selezionare i lavoratori esclusivamente in base a competenze e capacità
- trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendogli pari possibilità e condizioni.

NIUMA seleziona i lavoratori indipendentemente da età, sesso, razza, religione, credo politico e spirituale. Impiega i lavoratori in base alle loro abilità lavorative, evitando ogni genere di discriminazione. Vengono garantite le pari opportunità di genere e non devono essere effettuati trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa religione, razza, credo politico o spirituale. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 111 ILO 100 ILO 159 ILO 177, la Convenzione ONU per eliminare qualsiasi forma di discriminazione contro le donne, nonché la L.300/70, la L.903/77,

la L.125/91, la L. 40/98 I - a L. 53/2000, la L.53/00, DLgs 151/01, Dir. CEE 75/117, Dir. CEE 76/207, la L.108/90. Con apposita formazione ed interventi l'azienda si impegna ad evitare e disincentivare anche la discriminazione tra lavoratori: per razza, religione, provenienza geografica. Inoltre si astiene dal sottoporre in nessun caso il personale a test di gravidanza o verginità. NIUMA si astiene, inoltre, dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare, o in altro modo discriminare qualsiasi membro del personale che voglia liberamente fornire informazioni riguardanti il rispetto dei principi sanciti dallo standard SA8000, che anzi incentiva.

PRATICHE DISCIPLINARI

- manifestare rispetto per i lavoratori nelle azioni, nelle parole, nei comportamenti.

NIUMA assicura a tutti i lavoratori dignità e rispetto nell'attività lavorativa, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea, coercizione mentale o abuso verbale nei confronti del personale. Le pratiche disciplinari dei fornitori devono conformarsi con tutte le leggi locali applicabili e i regolamenti per i lavoratori in uso e rese note ai dipendenti attraverso la distribuzione di un disciplinare, un regolamento comportamentale aziendale ed un mansionario. Questo significa rispettare la Convenzione ILO 29, L.758/94. Inoltre le eventuali contestazioni sono sempre gestite in linea con l'art. 7 dello statuto dei lavoratori e con il CNL. Si deve prestare attenzione a che non si manifestino fenomeni di "mobbing", ossia pressioni e condizionamenti psicologici con allusioni verbali e gestuali, a non utilizzare come "strumenti di punizione" condizioni di lavoro sfavorevoli, a non adottare in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari

ORARIO DI LAVORO

- Il lavoro straordinario è effettuato nelle forme e quantità concordate fra le parti nell'osservanza delle normative vigenti e nel rispetto di un'equa distribuzione dello stesso.

NIUMA assicura che l'orario di lavoro rispetti il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, e lo straordinario, quando necessario, sia ricompensato in modo idoneo come previsto dal CNL. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 98, nonché la L. 300/70, la L. 196/97, la L. 264/58, la L. 409/98. In particolare è importante programmare il lavoro ordinario e straordinario 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 secondo quanto previsto dal CNL.

RETRIBUZIONE

- assicurare ai propri lavoratori lo stipendio secondo quanto previsto dal CCNL e congruo per le mansioni svolte.

NIUMA garantisce ai propri lavoratori una retribuzione che sia conforme a tutte le leggi locali in vigore a questo proposito e secondo quanto previsto dai CNL servizi, agricoltura e Edilizia, inclusa quella che determina la paga minima, che permetta loro di vivere in maniera dignitosa e che le trattenute siano applicate conformemente a quanto previsto dalla legge. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 100- ILO 131, nonché la L. 300/70, la L. 297/82, la L. 863/84, la L. 230/62

SISTEMA DI GESTIONE

NIUMA ha attivato una procedura di selezione dei fornitori al fine di garantire il pieno rispetto dei principi sanciti dalla norma. A tal fine l'azienda coinvolge i propri fornitori chiedendo loro di collaborare al raggiungimento di tale obiettivo impegnandosi a:

- estendere la conoscenza dei requisiti dello standard e l'adesione allo stesso progetto ai propri fornitori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura e consapevolezza sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti tutti gli sforzi in merito;
- Sottoscrivere una lettera d'impegno finalizzata alla collaborazione;
- Informare il personale interno all'azienda in merito ai requisiti dell'SA8000;
- Effettuare audit di secondo livello presso i fornitori più a rischio;
- Se necessario effettuare le eventuali azioni correttive richieste.

Il codice etico di condotta di NIUMA è divulgato in azienda mediante esposizione in bacheca, all'esterno, anche verso i fornitori, mediante pubblicazione sul sito internet, nella consapevolezza che il coinvolgimento nelle tematiche sociali è fondamentale per il mantenimento della qualificazione annuale. Per completezza si riporta anche la procedura per le segnalazioni e i reclami.

SEGNALAZIONI E RECLAMI

NIUMA S.R.L. al fine di assicurare a tutte le Parti Interessate di poter contribuire attivamente al miglioramento del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, ha predisposto un sistema di comunicazione per la gestione delle segnalazioni inerenti l'applicazione della norma SA 8000.

Reclami dipendenti - Qualora i dipendenti volessero manifestare dei reclami anonimi alla Direzione è possibile farlo:

a) a mezzo posta (senza OBBLIGO di indicare il mittente) al seguente indirizzo:

- **Via Giacomo Peroni, 400, 00131 Roma**
- **Piazza Aldo Moro, 14 70122 Bari**

B) a mezzo mail:

- rlsa@niuma.it
- Ente Certificatore International Associates LTD: m.frau@it.ia-net.com
- SAI Social Accountability International 15 West 44th Street, 6th Floor - New York, NY 10036 tel: (212) 684-1414 fax: (212) 684-1515 Email: info@sa-intl.org

Inoltre, è possibile contattare i rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000 qualora uno dei suddetti punti della norma dovesse essere non rispettato che porteranno all'attenzione della Direzione la problematica riscontrata con la finalità di applicare un rimedio risolutivo.

I rappresentanti incaricati di tale ruolo sono:

Sig. Matteo Tariciotti
rlsa@niuma.it

Sig.ra Marica Divella
marica.divella@niuma.it

Reclami stakeholders Il reclamo è uno strumento messo a disposizione dei clienti e degli stakeholders della NIUMA S.R.L. per segnalare eventuali disfunzioni nell'applicazione della norma SA8000 Un'osservazione e un suggerimento sono indicazioni fornite dagli utenti, tese a segnalare eventuali aree di miglioramento nell'applicazione della norma SA8000 Le suddette segnalazioni possono essere inoltrate a NIUMA S.R.L. per iscritto, tramite e-mail, da inviare all'attenzione del Rappresentante della Direzione per la SA8000

DOTT. PIETRO CARRA
segnalazioniSA8000@niuma.it