

# amfori BSCI

# Codice di condotta

## I. Introduzione

Il Codice di Condotta amfori BSCI è un documento con cui gli associati amfori e i relativi partner commerciali si impegnano a esercitare la due diligence sui diritti umani e la protezione ambientale nelle rispettive catene di fornitura globali, in linea con i principi riconosciuti a livello internazionale. Questo documento fornisce indicazioni agli associati amfori e ai relativi partner commerciali per svolgere le attività responsabilmente e per individuare, prevenire, limitare, rispondere e porre rimedio agli impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente nelle rispettive catene di fornitura. È supportato e integrato dal Manuale di sistema amfori BSCI, dal Programma di impegno degli associati amfori e dalla Piattaforma di sostenibilità amfori. Questo documento e tutto il materiale di supporto e complementare integrano gli aspetti della due diligence indicati dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE).

Gli associati amfori e i relativi partner commerciali, compresi i produttori a monte e a valle, gli intermediari e coloro che partecipano ai processi di selezione dei dipendenti, possono diventare firmatari del Codice di condotta amfori BSCI. Nel presente documento, il termine "firmatari" viene usato come sinonimo per riferirsi agli associati amfori e ai relativi partner commerciali.

Questa versione del Codice di condotta amfori BSCI è stata approvata da amfori e sostituisce tutte le versioni precedenti del Codice di condotta amfori BSCI e tutte le rispettive traduzioni. La versione inglese di questo documento è quella legalmente vincolante.

Il Codice di condotta amfori BSCI vers. 2021 entra in vigore il 1° gennaio 2023. La responsabilità di incorporare questo Codice di condotta nelle proprie operazioni e di implementare la due diligence è in capo ai firmatari.



## II. Valori e principi

Il Codice di condotta amfori BSCI, così come i rispettivi documenti e strumenti di supporto, hanno come base e riferimento:

- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite;
- Le Convenzioni e raccomandazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL);
- I Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGP);
- Le Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali;
- I diritti dell'infanzia e i principi d'impresa delle Nazioni Unite;
- Le dimensioni di genere dei Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani;
- I documenti di orientamento settoriali dell'OCSE.

Sottoscrivendo il Codice di condotta amfori BSCI, i firmatari confermano che il loro impegno si atterrà ai valori riportati di seguito.

- **Miglioramento continuo:** i firmatari si impegnano a implementare il Codice di condotta amfori BSCI con un approccio olistico, integrato nei propri sistemi di gestione e cultura aziendale, per assicurare un miglioramento continuo e progressivo della due diligence all'interno delle rispettive organizzazioni e catene di fornitura.
- **Cooperazione:** lavorando insieme e adottando un approccio olistico alla due diligence, i firmatari produrranno un impatto più rilevante e avranno maggiori probabilità di individuare, prevenire, limitare e porre rimedio alle violazioni dei diritti umani e ambientali all'interno delle rispettive organizzazioni e catene di fornitura. Lo spirito di cooperazione è un aspetto fondamentale dell'impegno tra i firmatari e gli stakeholder su diversi livelli, in particolare per quanto riguarda la capacità di esercitare un'influenza. amfori sostiene i firmatari creando collaborazioni pertinenti e significative.
- **Empowerment:** un obiettivo primario di amfori è quello di permettere ai propri firmatari di sviluppare le loro organizzazioni e garantire l'empowerment alle catene di fornitura nel rispetto dei diritti umani e in modo da consentire un miglioramento continuo. A tal fine, amfori fornisce gli strumenti necessari e si aspetta che i firmatari li usino e li diffondano a cascata nelle rispettive organizzazioni e catene di fornitura.
- **Rispetto del Codice:** rispettare la legislazione nazionale è il primo obbligo delle imprese commerciali. Nei Paesi in cui lo standard di protezione stabilito dalla legislazione nazionale è diverso da quello del Codice di condotta amfori BSCI e relativi riferimenti, i firmatari si dovranno attenere ai principi che assicurano la massima protezione ai lavoratori e all'ambiente, sempre nel rispetto del quadro normativo nazionale.
- **Protezione dei soggetti vulnerabili:** I firmatari si impegnano, al meglio della propria capacità di influenza, ad assicurare protezione ed empowerment ai soggetti vulnerabili e agli appartenenti a gruppi e comunità vulnerabili. I firmatari riconoscono che la vulnerabilità può dipendere dal contesto e che alcuni soggetti, gruppi e comunità possono essere vulnerabili sotto più di un aspetto.
- **Trasparenza:** i firmatari si impegnano ad agire in modo trasparente:
  - tra di loro, con amfori e con qualsiasi soggetto terzo coinvolto e pertinente (ad esempio società di revisione, partner per la qualità) e nel contesto dell'individuazione, prevenzione e risoluzione degli impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente. I firmatari informano attivamente amfori, e fanno altrettanto tra di loro, in merito a qualsiasi incidente di rilevanza critica e all'efficacia di qualsiasi intervento in risposta a un impatto negativo sui valori e sui principi del Codice di condotta amfori BSCI,
  - tenendo ragionevolmente informati gli azionisti, gli stakeholder e le autorità in merito al proprio impatto sulla catena di fornitura e sulle comunità circostanti, in linea con i requisiti di legge nazionali, ove disponibili.

Il Codice di condotta amfori BSCI e i valori in esso contemplati vengono messi in pratica attraverso un insieme di principi illustrati di seguito:



## Sistema di gestione sociale ed effetto cascata

I firmatari si impegnano a:

- Adottare e pubblicare una dichiarazione scritta sulle politiche relative ai diritti umani, adeguata alla complessità e alla portata delle operazioni e approvata dal livello dirigenziale più elevato.
- Implementare nelle pratiche commerciali un sistema di gestione della due diligence basato sui processi e sul rischio, allineato ai Principi guida dell'ONU (UNGP) e adattato al modello commerciale dell'azienda. Le aspettative definite in questo Codice di condotta devono essere integrate nel sistema.
- Comunicare attivamente la loro adesione al Codice di condotta amfori BSCI a tutte le funzioni dell'azienda, nonché ai partner commerciali e agli stakeholder interessati.
- Formare e incentivare tutti i reparti e i soggetti pertinenti in modo da consentire loro di integrare nella cultura aziendale i principi relativi a pratiche commerciali e di acquisto responsabili e rispettose dell'identità di genere e trasmetterli a cascata ai propri partner commerciali.
- Richiedere ai rispettivi partner commerciali di trasmettere tali informazioni a cascata ai loro partner commerciali e stakeholder rilevanti nella catena di fornitura.
- Richiedere e fare un follow-up con i rispettivi partner commerciali per lavorare alla piena osservanza del Codice di Condotta amfori BSCI nell'ambito della loro sfera di influenza, includendo gli intermediari che sono coinvolti nel processo di selezione dei dipendenti, ad esempio mediatori, selezionatori di personale e agenzie di reclutamento.
- Includere nella due diligence tutti i lavoratori, in particolare i soggetti vulnerabili della catena di fornitura, ad esempio i lavoratori a domicilio, i piccoli proprietari e i lavoratori temporanei e migranti; individuare le sfide a questi livelli e collaborare con amfori e altri stakeholder interessati per realizzare miglioramenti.
- Disporre di strategia, processi e risorse sufficienti per adempiere alle responsabilità relative al Codice di condotta amfori BSCI e assicurare un miglioramento continuo nella sua attuazione.
- Seguire pratiche di acquisto responsabili e rispettose dell'identità di genere ed evitare di mettere i propri partner commerciali in una posizione che impedisca loro di attenersi al Codice di condotta amfori BSCI.

## Coinvolgimento e protezione dei lavoratori

I firmatari si impegnano a:

- Stabilire pratiche di gestione responsabili e rispettose dell'identità di genere che coinvolgano tutti i lavoratori e i relativi rappresentanti in un solido scambio di informazioni sul processo di due diligence.
- Definire obiettivi a lungo termine per proteggere i lavoratori, in linea con le aspirazioni del Codice di condotta amfori BSCI.
- Adottare misure specifiche, come la formazione, per rendere i lavoratori consapevoli dei loro diritti e delle loro responsabilità, prestando particolare attenzione ai soggetti vulnerabili. Ove pertinente, gli intermediari come i mediatori, i selezionatori di personale e le agenzie di reclutamento devono svolgere un ruolo attivo nella realizzazione di questi punti.
- Sviluppare una competenza sufficiente tra dirigenti, lavoratori e rappresentanti dei lavoratori all'interno delle rispettive aziende e catene di fornitura, al fine di integrare il Codice di condotta amfori BSCI nella cultura aziendale e promuovere l'istruzione e la formazione continua a ogni livello lavorativo.
- Istituire o partecipare a meccanismi di reclamo di tipo operativo efficaci per i singoli e le comunità suscettibili di subire un impatto negativo, e mantenere una documentazione accurata. Il meccanismo di reclamo di tipo operativo deve essere coerente con l'articolo 31 degli UNGP. Se pertinente (ad esempio in presenza di una popolazione di lavoratori migranti), il meccanismo di reclamo di tipo operativo deve essere accessibile nelle lingue locali pertinenti e deve permettere di affrontare e porre efficacemente rimedio ai problemi nelle varie giurisdizioni attraverso collaborazioni e coordinamento.



## Il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva

I firmatari si impegnano a:

- Rispettare il diritto dei lavoratori di formare e aderire a sindacati – o ad astenersi dal farlo – e di contrattare collettivamente, in modo libero e democratico, senza distinzione alcuna e a prescindere dall'identità di genere.
- Assicurare una rappresentanza significativa a tutti i lavoratori, senza distinzione alcuna e a prescindere dall'identità di genere.
- Non discriminare i lavoratori per la loro appartenenza a un sindacato.
- Non impedire ai rappresentanti dei lavoratori e ai selezionatori di personale di entrare in contatto con i lavoratori sul luogo di lavoro o di interagire con loro.
- Rispettare questo principio, consentendo ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti con i quali l'azienda possa dialogare su questioni relative al luogo di lavoro, quando opera in Paesi dove l'attività sindacale sia illegale o dove non sia consentita un'attività sindacale libera e democratica.

## Nessuna discriminazione, violenza o molestia

I firmatari si impegnano a:

- Trattare tutti i lavoratori con rispetto e dignità.
- Garantire che sul luogo di lavoro i lavoratori non siano soggetti ad alcuna forma di violenza, molestia e trattamento disumano o degradante, né a minacce di violenza e maltrattamenti, comprese punizioni corporali, insulti, abusi fisici, sessuali, economici o psicologici, coercizione mentale o fisica o altre forme di molestia o intimidazione.
- Comprendere i possibili motivi di discriminazione nel loro contesto specifico e non discriminare né escludere persone in base a sesso, identità di genere, età, religione, razza, casta, nascita, estrazione sociale, disabilità, origine etnica e nazionale, nazionalità, appartenenza a sindacati o altre organizzazioni legittime, affiliazione od opinioni politiche, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, gravidanza, malattia o qualsiasi altra condizione suscettibile di dar luogo a discriminazione.
- Stabilire per iscritto le procedure disciplinari e spiegarle verbalmente ai lavoratori usando termini e un linguaggio a loro comprensibile. Le misure disciplinari devono essere coerenti con la legislazione nazionale.
- Fornire opportunità e trattamento equi e rispettosi dell'identità di genere durante la selezione del personale e l'impiego.
- Verificare che i lavoratori non vengano molestati, soggetti a misure disciplinari o fatti oggetto di ritorsioni per aver segnalato problemi sulla base di uno dei motivi sopra elencati.

## Giusta paga

I firmatari si impegnano a:

- Rispettare, come minimo, i salari previsti dalla legislazione in materia di minimi salariali o, se più alti, dagli standard di settore approvati in base alla contrattazione collettiva. I salari devono basarsi su orari di lavoro standard.
- Pagare i salari con regolarità, puntualità e stabilità e interamente in valuta a corso legale. Il pagamento parziale sotto forma di indennità "in natura" è accettato solo se conforme alle specifiche dell'OIL.
- Valutare accuratamente il divario salariale e adoperarsi progressivamente per assicurare il pagamento di un minimo salariale sufficiente a garantire uno standard di vita decoroso ai lavoratori e alle loro famiglie.
- Rispecchiare nel livello salariale le competenze, la responsabilità, l'anzianità e l'istruzione dei lavoratori.
- Nei casi in cui venga stabilita una retribuzione basata su produzione, quote o pezzi lavorati, permettere ai lavoratori di guadagnare, durante un orario di lavoro standard, un salario che almeno soddisfi oppure superi il minimo salariale legale applicabile, lo standard di settore o quanto previsto dalla contrattazione collettiva (ove applicabile).



- Assicurare che i lavoratori di qualunque identità di genere e categoria, ad esempio lavoratori migranti e locali, ricevano la stessa remunerazione per lavori e qualifiche uguali.
- Applicare detrazioni solo alle condizioni e nella misura consentita dalla legge o fissata dal contratto collettivo.
- Fornire ai lavoratori i benefici sociali previsti dalla legge, senza ripercussioni negative sulla loro retribuzione, anzianità di servizio, posizione o prospettive di promozione.

## Numero adeguato di ore lavorative

I firmatari si impegnano a:

- Garantire che i lavoratori non siano obbligati a lavorare più di 48 ore standard alla settimana, fatte salve le aspettative specifiche indicate di seguito. Si riconoscono le eccezioni specificate dall'OIL.
- Interpretare la legislazione nazionale, gli standard di riferimento settoriali o i contratti collettivi vigenti nell'ambito del quadro di riferimento internazionale definito dall'OIL e promuovere orari di lavoro che permettano un sano equilibrio tra lavoro e vita privata per i lavoratori.
- Superare la soglia oraria sopra indicata solo nei casi eccezionali previsti dall'OIL, nel qual caso sono permessi gli straordinari.
- Ricorrere allo straordinario come prassi eccezionale e volontaria, pagandolo a una tariffa extra pari ad almeno il 125% della tariffa standard. Il lavoro straordinario non deve rappresentare una probabilità significativamente più alta di rischi professionali e in nessun caso deve superare i limiti stabiliti dalla legislazione nazionale.
- Concedere ai lavoratori il diritto a pause di riposo durante ogni giornata lavorativa e il diritto ad almeno un giorno di riposo ogni sette giorni, salvo eccezioni definite nei contratti collettivi.

## Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

I firmatari si impegnano a:

- Rispettare il diritto dei lavoratori e delle comunità locali a condizioni di lavoro e di vita sane, fatte salve le aspettative specifiche esposte di seguito. I soggetti vulnerabili che includono, a titolo esemplificativo e non limitativo, i giovani lavoratori, le neomamme, le donne in gravidanza e le persone con disabilità, dovranno ricevere tutele speciali.
- Rispettare la legislazione nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro o gli standard internazionali laddove la legislazione nazionale sia carente o applicata male.
- Assicurare la presenza di sistemi per valutare, individuare, prevenire e limitare minacce potenziali ed effettive alla salute e sicurezza dei lavoratori.
- Formare regolarmente tutti i reparti e i singoli membri del personale in materia di salute e sicurezza sul lavoro in tutte le fasi di lavoro e fornire informazioni sui potenziali rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro ai lavoratori e al pubblico, ivi comprese le comunità interessate.
- Adottare misure efficaci per evitare che i lavoratori incorrano in infortuni, lesioni o malattie derivanti da, associati a o verificatisi durante il lavoro. Queste misure mirano a ridurre al minimo le cause dei pericoli intrinseci al luogo di lavoro, per quanto ragionevolmente possibile.
- Cercare di migliorare la protezione dei lavoratori in caso di infortunio, anche attraverso sistemi di copertura assicurativa obbligatoria.
- Tenere i registri di tutti gli infortuni riguardanti salute e sicurezza sul luogo di lavoro e di ogni altra dotazione fornita oppure obbligatoria.
- Adottare ogni misura appropriata e ottenere tutte le licenze e tutta la documentazione pertinente richiesta dalla legislazione nazionale per garantire la stabilità e la sicurezza delle attrezzature e degli edifici utilizzati, nonché per proteggersi e prepararsi a qualsiasi emergenza prevedibile. Ciò include le strutture residenziali destinate ai lavoratori, qualora queste vengano fornite o rese obbligatorie dal datore di lavoro o da un partner di selezione del personale.
- Istituire comitati competenti, ad esempio un Comitato per la salute e sicurezza sul lavoro, per assicurare una cooperazione attiva tra la dirigenza e i lavoratori e/o i rispettivi rappresentanti volta allo sviluppo e all'implementazione efficace di sistemi atti a garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano. Tali comitati si propongono di rappresentare la diversità dei lavoratori.

- Informare i lavoratori della loro facoltà, e rispettarne diritto e responsabilità, di abbandonare i locali e/o cessare di svolgere l'attività lavorativa senza dover chiedere il permesso in situazioni di pericolo e rischi incontrollati.
- Fornire un'adeguata assistenza medica sul lavoro con annesso strutture e garantire a tutti i lavoratori pari accessibilità a questi servizi. I servizi sanitari (comprese le assicurazioni) devono servire a soddisfare le esigenze e i problemi specifici di persone di qualunque identità di genere ed età.
- Offrire accessibilità gratuita ad acqua potabile sicura e pulita e ad aree per mangiare e riposare e, ove applicabile, fornire accesso ad aree per cucinare e conservare il cibo.
- Fornire una quantità adeguata di servizi igienici sicuri e separati, con un livello adeguato di privacy per tutte le identità di genere, nonché asciugamani di carta e lavandini con sapone per le mani in tutte le aree di lavoro.
- Garantire che, quando vengono fornite o rese obbligatorie strutture residenziali, queste siano pulite e sicure e che soddisfino tutte le esigenze primarie dei lavoratori.
- Fornire gratuitamente a tutti i lavoratori dispositivi di protezione individuale (DPI) efficaci e di taglia adeguata, prendendo in considerazione le esigenze delle diverse categorie di lavoratori, come ad esempio le donne in gravidanza e in allattamento.
- Risarcire i danni sostenuti dai lavoratori nel caso in cui venga rilevata una violazione passata o presente dei principi enunciati.

## Assenza di lavoro minorile

I firmatari si impegnano a:

- Non dare un impiego, né direttamente né indirettamente, a bambini di età inferiore all'età minima di completamento della scuola dell'obbligo stabilita dalla legge, che non deve essere inferiore a 15 anni a meno che non valgano le eccezioni riconosciute dall'OIL.
- Proteggere i bambini da qualsiasi forma di sfruttamento.
- Nell'ambito del processo di selezione del personale, stabilire efficaci meccanismi per la determinazione dell'età che non siano in alcun modo irrispettosi o degradanti per il lavoratore.
- Prestare particolare attenzione a individuare misure proattive che garantiscano la tutela di bambini interessati da azioni di licenziamento e allontanamento.

## Protezione speciale per i lavoratori più giovani

I firmatari si impegnano a:

- Assicurare che i giovani non lavorino di notte e siano protetti da condizioni di lavoro suscettibili di pregiudicare la salute, la sicurezza, i valori morali e lo sviluppo, fatte salve le aspettative specifiche espresse in questo principio.
- Allontanare immediatamente i giovani lavoratori da qualsiasi lavoro pericoloso o fonte di pericolo, non appena vengano individuati casi siffatti, e ridefinirne l'ambito di lavoro senza che ciò comporti alcuna perdita di reddito.
- Assicurare che (a) il tipo di lavoro non sia dannoso per la salute o lo sviluppo dei giovani lavoratori; (b) il loro orario di lavoro permetta loro di frequentare la scuola, partecipare ad attività di orientamento professionale approvate dalle autorità competenti o beneficiare di programmi di formazione o istruzione.
- Definire i meccanismi necessari per prevenire, individuare e limitare i danni a carico dei giovani lavoratori, con particolare attenzione alla fornitura e all'accesso di questi ultimi a efficaci meccanismi di reclamo di tipo operativo e a regimi e programmi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, specificamente concepiti per le esigenze dei giovani lavoratori.



## Assenza di precariato

I firmatari si impegnano a:

- Assicurare che il processo di selezione del personale e i rapporti di lavoro non causino insicurezza e vulnerabilità sociale o economica per i lavoratori.
- Assicurare che il lavoro venga svolto sulla base di un rapporto di lavoro riconosciuto e documentato, costituito secondo la legislazione, gli usi o le prassi nazionali pertinenti e gli standard internazionali del lavoro, e comunque secondo il criterio che fornisce maggiore protezione.
- Prima di sottoscrivere un contratto di lavoro, fornire ai lavoratori informazioni comprensibili e nella loro lingua e assicurarsi che siano consapevoli dei diritti, delle responsabilità e delle condizioni d'impiego che li riguardano, ivi compresi gli orari di lavoro, la remunerazione e i termini di pagamento nella loro lingua.
- Puntare a offrire condizioni di lavoro dignitose e, se necessario, flessibili, tali anche da sostenere i lavoratori, a prescindere dall'identità di genere, dal ruolo di genitore o di caregiver, ivi compresi i lavoratori migranti e stagionali i cui figli potrebbero essere stati lasciati nel Paese d'origine.
- Non utilizzare contratti di lavoro in modo tale da contravenire deliberatamente all'effettivo intento della legge. Questo include, a titolo esemplificativo e non limitativo: (a) programmi di apprendistato o formazione nel caso in cui non ci sia l'intenzione di conferire competenze o fornire un impiego regolare; (b) stagionalità o lavoro occasionale se usato per minare la tutela dei lavoratori; (c) contratti di sola manodopera e (d) sostituzione del contratto.
- Non ricorrere al subappalto in modo tale da minare i diritti dei lavoratori.

## Divieto di schiavitù, lavoro forzato o tratta di esseri umani

I firmatari si impegnano a:

- Non praticare, né direttamente né tramite i partner commerciali, e non rendersi complici di alcuna forma di schiavitù, lavoro forzato, obbligato, non volontario o relazionato alla tratta di persone, incluso il lavoro forzato imposto dallo stato.
- Aderire ai principi internazionali di selezione responsabile del personale, ivi compreso il "Principio del pagamento a carico del datore di lavoro" (Employer Pays Principle), ed esigere lo stesso dai propri partner di selezione del personale durante l'ingaggio e la selezione di qualunque lavoratore, sia direttamente che indirettamente, in particolare i membri di gruppi vulnerabili come i lavoratori temporanei e migranti. Ciò include come minimo:
  - Nessun addebito di costi e commissioni di reclutamento a carico dei lavoratori;
  - Contratti di lavoro chiari e trasparenti;
  - Libertà dei lavoratori dall'inganno e dalla coercizione;
  - Libertà di movimento e nessun sequestro dei documenti d'identità;
  - Possibilità di accesso a informazioni libere, complete e accurate;
  - Libertà di risolvere il contratto, cambiare datore di lavoro e rientrare al lavoro in tutta sicurezza;
  - Possibilità di accesso alla libera risoluzione delle controversie e a rimedi efficaci.
- Procedere al progressivo risarcimento dei danni subiti dai lavoratori in un lasso di tempo ragionevole e nell'ambito degli stessi principi internazionali, nel caso in cui venga rilevata una violazione passata o presente dei principi enunciati.

## Protezione dell'ambiente

I firmatari si impegnano a:

- Implementare nelle proprie pratiche commerciali un sistema di gestione della due diligence ambientale basato sui processi e sui rischi, adattandolo al modello commerciale dell'azienda. Questo può essere integrato anche nel sistema generale di gestione della due diligence.

- Rispettare la legislazione nazionale in materia di ambiente o gli standard internazionali laddove la legislazione nazionale sia carente o applicata male.
- Individuare gli impatti ambientali delle proprie attività e implementare misure adeguate a prevenire, limitare e porre rimedio alle ripercussioni negative sulle comunità circostanti, sulle risorse naturali, sul clima e sull'ambiente in generale.

## Etica commerciale

I firmatari si impegnano a:

- Non prendere parte ad alcun atto di corruzione, estorsione o appropriazione indebita, né ad alcuna forma di corruzione, ivi compresa, a titolo esemplificativo ma non limitativo, la promessa, l'offerta, il conferimento o l'accettazione di qualsiasi incentivo monetario o di altro tipo.
- Sviluppare e adottare adeguati controlli interni, programmi o misure per prevenire e rilevare casi di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o qualsiasi forma di corruzione, sviluppati sulla base di una specifica valutazione dei rischi dell'azienda.
- Conservare informazioni accurate sulle proprie attività, strutture e performance, e renderle note in base alle normative vigenti e alle prassi di riferimento del settore per migliorare la trasparenza delle proprie attività.
- Non falsificare né partecipare alla falsificazione di informazioni o a qualsiasi atto di travisamento nella catena di fornitura.
- Informare i lavoratori in merito alle politiche, ai controlli, ai programmi e alle misure di contrasto al comportamento non etico e promuovere la conformità all'interno dell'azienda attraverso la formazione e la comunicazione.
- Raccogliere, usare o comunque trattare con ragionevole attenzione le informazioni personali, incluse quelle di lavoratori, partner commerciali, clienti e consumatori che rientrano nella loro sfera di influenza. La raccolta, l'utilizzo e le altre attività di trattamento delle informazioni personali devono rispettare le leggi e gli obblighi normativi sulla privacy e sulla sicurezza delle informazioni.



# III. Condizioni di implementazione

I firmatari di questo Codice di condotta accettano, per tutta la durata delle relazioni professionali e in stretto collegamento con gli stakeholder interessati, di implementare i valori e i principi in esso enunciati:

- **Prima di iniziare una relazione professionale**, di identificare e comprendere i rischi potenziali ed effettivi per i diritti umani.
- **Durante una relazione professionale**, di condurre un'attività responsabile e accompagnare e sostenere i partner commerciali in un processo di miglioramento continuo.
- **Al termine di una relazione professionale**, di assicurare una transizione responsabile per il partner commerciale.

## Gestione delle informazioni

- I firmatari devono mantenere aggiornate e corrette le informazioni presenti nella Piattaforma di sostenibilità amfori e dovranno impartire ai propri dipendenti e rappresentanti istruzioni in merito all'uso di tali informazioni nel rispetto del regolamento (UE) 2016/679 (regolamento generale sulla protezione dei dati [RGPD]), indicato anche come GDPR ("General Data Protection Regulation") dell'UE.
- I firmatari riconoscono che tutte le informazioni personali raccolte, usate o comunque trattate all'interno degli strumenti e delle piattaforme amfori devono esserlo nel rispetto del GDPR dell'UE, a prescindere dall'ubicazione geografica in cui avviene la raccolta dei dati.
- I firmatari convengono che le informazioni raccolte attraverso un'attività di monitoraggio, inclusa un meccanismo di reclamo, possono essere condivise con terzi: (i) nella misura in cui ciò avvenga nell'ambito del quadro di riferimento di amfori; (ii) nella misura in cui tale trasferimento sia necessario secondo le disposizioni delle attività collegate ad amfori o per conto di esse; e/o (iii) i terzi si impegnano a trattare le informazioni fornite con il massimo rispetto e unicamente per le finalità pertinenti al caso.

## Monitoraggio della catena di fornitura

- I partner commerciali controllano che il Codice di condotta amfori BSCI sia rispettato internamente e dai rispettivi partner commerciali a monte impegnati nel processo di produzione, sulla base di un approccio di miglioramento continuo.
- I partner commerciali riconoscono che gli associati amfori possono scegliere di includerli nelle attività di monitoraggio. Allo scopo, accettano di essere monitorati in sede e fuori sede, con o senza preavviso, da amfori o da terzi designati da amfori (ad esempio società di audit, partner per la qualità). Queste attività possono essere svolte nell'ambito degli strumenti di monitoraggio di amfori o del programma di audit della qualità di amfori. Nel corso di un'attività di monitoraggio, i partner commerciali si impegnano a:
  - Consentire pieno accesso alle strutture ove richiesto da chi svolge l'attività, ivi compresi gli spazi che potrebbero non essere stati inizialmente inclusi nell'ambito dell'attività.
  - Consentire l'accesso ai dati personali dei propri lavoratori e lasciare che i soggetti incaricati raccolgano dati pertinenti a fini di rendicontazione, purché in linea con la legislazione nazionale e il GDPR dell'UE.
  - Consentire ai soggetti incaricati di raccogliere le prove documentali necessarie relative all'attività, tra cui, a titolo esemplificativo ma non limitativo, documenti commerciali, licenze, certificazioni e fotografie.
  - Consentire ai soggetti incaricati di condurre colloqui in sede e fuori sede con i lavoratori in piena riservatezza, senza alcuna influenza o ritorsione da parte della direzione.

## IV. Riferimenti



Nella versione finale verranno aggiunti il link/codice QR del sito web. Per finalità di consultazione pubblica, fare riferimento al documento separato incluso nel pacchetto.

## V. Glossario



Nella versione finale verranno aggiunti il link/codice QR del sito web. Per finalità di consultazione pubblica, fare riferimento al documento separato incluso nel pacchetto.

Data 28/07/2025

Ragione sociale LUCART S.p.A.

Nome FRANCESCO PASQUINI

Indirizzo VIA CIARPI, 77  
55046 - PORCARI  
LUCCA  
ITALY

Firma

Timbro/sigillo dell'azienda

**LUCART S.p.A.**  
Cap. Soc. 40.000.000,00 int. vers.  
sede leg. 55016 PORCARI (LU) - Via Ciarpi, 77  
Partita IVA 0014578 046 6  
Tel. (0583) 2140 - Fax (0583) 299051

# amfori BSCI Glossario

- **Abuso economico:** costringere o cercare di costringere una persona a diventare finanziariamente dipendente da un'altra, ostacolandone l'accesso o il controllo delle risorse e/o l'attività economica indipendente.<sup>1</sup>
- **amfori:** amfori è la principale associazione globale di imprese che promuove i principi del libero mercato e del commercio sostenibile. Sosteniamo rivenditori, importatori, marchi e associazioni nazionali per accrescere la prosperità umana, utilizzare responsabilmente le risorse naturali e promuovere il libero mercato a livello globale. Lo chiamiamo Trade with Purpose.
- **Apprendista:** chi intraprende un percorso per l'apprendimento di un mestiere o acquisisce una competenza specifica in quell'ambito di conoscenza all'interno di un'impresa commerciale.
- **Apprendistato:** formazione sistematica a lungo termine che alterna periodi di formazione presso un istituto scolastico o un centro di formazione a periodi sul lavoro; l'apprendista è legato contrattualmente al datore di lavoro e riceve una retribuzione (salario o indennità). Le condizioni di apprendistato sono solitamente disciplinate dalla legge e dai contratti collettivi. Sulla base delle condizioni concordate, il datore di lavoro si assume la responsabilità di fornire all'apprendista una formazione che porta a una specifica occupazione.
- **Approccio olistico:** concentrarsi sull'insieme anziché sulle singole parti. Ai fini di amfori BSCI, indica la modalità adottata per gestire il rischio nella catena di fornitura e agire tenendo presente l'intero processo di due diligence, anziché concentrarsi su una parte di esso. Un esempio di approccio olistico consiste nel richiedere al proprio partner commerciale di condurre un'autovalutazione per la comprensione dei rischi, ottenendo informazioni utilizzate successivamente nel potenziale processo di audit, determinando così la visibilità necessaria per condurre un processo di miglioramento sostenibile ed efficace.  
Nel contesto degli audit amfori BSCI, l'approccio olistico è il modo in cui gli auditor amfori BSCI mettono in relazione più valori e principi amfori BSCI per giungere ad una conclusione professionale sulla performance di due diligence del partner commerciale, anziché concentrarsi su ogni principio in modo isolato.
- **Approvvigionamento rispettoso dell'identità di genere:** secondo le definizioni di UN WOMEN, l'approvvigionamento rispettoso dell'identità di genere consiste nella selezione di servizi, beni e opere civili tenendo conto del loro impatto sulla parità di genere. L'approvvigionamento rispettoso dell'identità di genere offre all'entità che si approvvigiona l'opportunità di espandere i propri mercati globali, diversificare le filiere produttive e, contemporaneamente, sviluppare l'economia e migliorare la vita di donne e ragazze di tutto il mondo. Questo può includere, a titolo esemplificativo e non limitativo, l'acquisto presso aziende di proprietà di donne e la stipula di contratti con partner commerciali rispettosi dell'identità di genere.

<sup>1</sup> UN WOMEN, [Glossario dei termini delle sezioni Principi fondamentali della programmazione e Monitoraggio e valutazione \(endvawnow.org\)](https://www.endvawnow.org/)

- **APSCA:** APSCA (Association of Professional Social Compliance Auditors, Associazione degli Auditor Sociali Professionisti) è un'associazione di settore, i cui membri costituiscono una maggioranza significativa del settore degli audit sociali. La missione dell'associazione è migliorare la professionalità, la coerenza e la credibilità dei soggetti e delle organizzazioni che svolgono audit sociali indipendenti.
- **Associato amfori:** un associato definito dagli [statuti amfori](#).
- **Audit:** esame o revisione metodici di una condizione o situazione volti a raccogliere prove soddisfacenti. Gli audit devono essere obiettivi, imparziali e indipendenti. Il processo di audit deve essere sia sistematico sia documentato. Ai fini di amfori BSCI, gli audit verificano la performance sociale nella catena di fornitura degli associati amfori in base agli standard contenuti nel Codice di Condotta amfori BSCI. Il termine "audit" contempla tutti i tipi, a prescindere dall'ambito e/o dalla metodologia utilizzata.
- **Auditor:** un soggetto nominato e autorizzato a esprimere un parere professionale qualificato sulla performance sociale del partner commerciale di un associato amfori. Ai fini di amfori BSCI, per svolgere un audit amfori BSCI gli auditor devono essere registrati presso l'APSCA e abilitati attraverso il processo di abilitazione agli audit amfori.
- **Autovalutazione:** il processo in base al quale una persona o un'organizzazione pianifica, organizza, esegue e valuta le proprie azioni e determina il livello di performance raggiunto. Nel contesto di amfori BSCI, si tratta del processo di raccolta delle informazioni volto a comprendere il livello di rischio e a supportare le decisioni relative all'attuazione delle fasi di due diligence successive. amfori fornisce questionari di autovalutazione da utilizzare a questo scopo. Le informazioni raccolte in questi documenti costituiscono un'autodichiarazione e non possono essere paragonate ad altre attività verificate, ad esempio un audit. Le autovalutazioni consentono agli associati amfori e ai relativi partner commerciali di disporre di strategia, processi e risorse sufficienti per adempiere all'impegno di seguire il Codice di condotta amfori BSCI e assicurare un miglioramento continuo nella sua attuazione.
- **Bambino:** ai fini di amfori BSCI, il termine si applica a tutte le persone di età inferiore ai 15 anni o, se più alta, l'età di completamento del ciclo di istruzione obbligatoria, ad eccezione di alcuni paesi la cui economia e le cui strutture scolastiche non sono sufficientemente sviluppate e potrebbe valere un'età minima inferiore ai 15 anni. Tali paesi esenti sono specificati dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) in risposta a una richiesta speciale del paese interessato e previa consultazione con le organizzazioni rappresentanti i datori di lavoro e i lavoratori. L'approccio amfori BSCI ricalca le definizioni dell'OIL.
- **Benefit:** un pagamento (ad esempio un bonus), un servizio (ad esempio l'assicurazione sanitaria) o un diritto (ad esempio le ferie annuali) offerto da un governo o da un datore di lavoro in aggiunta al salario o allo stipendio.
- **Capacity building:** il processo con il quale si aiuta una persona o un gruppo a individuare e affrontare i problemi e ad acquisire la comprensione, le conoscenze e l'esperienza necessarie per risolverli e realizzare dei cambiamenti.  
amfori organizza attività di capacity building per sviluppare competenze e capacità sia per gli associati amfori che per i relativi partner commerciali, al fine di consentire loro di integrare la due diligence nelle attività quotidiane.
- **Catena di fornitura:** sistema coordinato di organizzazioni, persone, attività, informazioni e risorse implicate nel trasferimento di un prodotto o servizio in modalità fisica o virtuale dal fornitore al cliente.
- **Codice di condotta (Code of Conduct, CoC):** dichiarazione formale dei valori e dei principi che rispecchiano le convinzioni degli associati amfori e dei relativi partner commerciali e l'impegno a rispettarli. Il Codice è pubblicamente consultabile e si rivolge a chiunque nutra interesse per le attività delle imprese commerciali e per il modo in cui esse le esercitano.

- **Coinvolgimento degli stakeholder:** processi e azioni individuati e intrapresi al fine di instaurare un dialogo attivo con gli stakeholder, al fine di garantire trasparenza, inclusione, comunicazione bidirezionale e, laddove pertinente, individuazione, mitigazione e rimedio degli impatti negativi su singoli e comunità.

Il coinvolgimento o la consultazione degli stakeholder indica, in questo contesto, un processo continuo di interazione e dialogo tra un'impresa e i relativi stakeholder che potrebbero essere interessati, per consentire all'impresa di ascoltare, comprendere e rispondere ai loro interessi e alle loro preoccupazioni, anche attraverso approcci collaborativi.
- **Complicità:** questo termine ha un significato sia legale che non legale. In senso non legale, un'impresa commerciale può essere percepita come "complice" di soggetti terzi quando, ad esempio, trae apparente vantaggio da un abuso commesso da tali soggetti.

In senso giuridico, complicità indica il coinvolgimento in un abuso commesso da un'altra impresa commerciale, un governo, un singolo, un gruppo, ecc. Il rischio di complicità in un abuso dei diritti umani può essere particolarmente elevato in aree dove la governance è debole e/o dove gli abusi dei diritti umani sono frequenti e generalizzati. La complicità si compone generalmente di 2 elementi:

  - **un atto o un'omissione** (mancato intervento) da parte di un'impresa commerciale, o di un singolo che rappresenta un'impresa commerciale, che in qualche modo "aiuta" (facilita, legittima, assiste, incoraggia, ecc.) un altro soggetto a perpetrare un abuso dei diritti umani; e
  - **La consapevolezza**, da parte dell'impresa commerciale, che il suo atto o omissione potrebbe fornire tale aiuto.
- **Contratti di sola manodopera:** un tipo di contratto proibito in cui l'appaltatore o il subappaltatore si limita a reclutare, fornire o collocare i lavoratori che svolgono un lavoro, un'attività o un servizio per un committente. Nei contratti di sola manodopera, sono presenti i seguenti elementi: (a) l'appaltatore o subappaltatore non dispone di capitale o investimenti sostanziali per svolgere effettivamente il lavoro, l'attività o il servizio per conto proprio e sotto la propria responsabilità e (b) i dipendenti reclutati, forniti o collocati da tale appaltatore o subappaltatore svolgono attività direttamente collegate all'attività principale del committente.
- **Convenzioni dell'OIL:** l'OIL è responsabile di stabilire le norme internazionali sul lavoro ed è la fonte legittima delle norme internazionali sul lavoro e della loro interpretazione.

Le norme dell'OIL sono contenute in Convenzioni, che hanno forza di legge internazionale e sono vincolanti per gli stati che le hanno ratificate, e nelle Raccomandazioni, che forniscono un'ulteriore guida interpretativa. In particolare, tutti gli stati membri dell'OIL hanno l'obbligo, a prescindere dalla ratifica, di rispettare, promuovere e mettere in pratica i principi contenuti nelle Convenzioni fondamentali dell'OIL. amfori BSCI fa riferimento alle Convenzioni, alle Raccomandazioni e alle linee guida interpretative dell'OIL ogniqualvolta siano rilevanti.
- **Convenzioni fondamentali dell'OIL:** l'organo direttivo dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha indicato otto convenzioni che trattano argomenti considerati principi e diritti fondamentali in materia di lavoro: la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, l'eliminazione di ogni forma di lavoro forzato e coatto, l'effettiva abolizione del lavoro minorile e l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione.

Questi principi sono trattati nella Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali del lavoro (1998) dell'OIL. I paesi ratificanti si impegnano ad applicare la convenzione nel diritto e nella prassi nazionale e a riferire sulla sua applicazione a intervalli regolari.

- **Dispositivi di protezione individuale (DPI):** i dispositivi di protezione personale (DPI) includono indumenti protettivi, caschi, occhialoni, maschere o altri indumenti o attrezzature progettati per proteggere il corpo di chi li indossa da lesioni e malattie infettive. I dispositivi di protezione possono essere indossati per garantire la sicurezza e la salute sul lavoro. Lo scopo dei dispositivi di protezione personale è di ridurre l'esposizione dei lavoratori ai pericoli e di proteggerli dalle malattie contagiose quando non è possibile o efficiente ridurre tali rischi a livelli accettabili mediante controlli tecnici e amministrativi.
- **Due diligence:** indica il processo continuo mediante il quale un'impresa mira a individuare l'impatto negativo delle sue attività sui diritti umani o direttamente riconducibile alle operazioni, prodotti o servizi forniti nell'ambito dei suoi rapporti commerciali, e a prevenire tale impatto, mitigarlo e rendere conto delle modalità adottate per affrontarlo. Il processo deve includere la valutazione degli impatti reali e potenziali, l'integrazione delle conclusioni e il loro utilizzo ai fini di intervento, il monitoraggio delle risposte e la comunicazione delle azioni intraprese per affrontare gli impatti. Il Codice di condotta amfori BSCI, e tutto il materiale di supporto e complementare, integrano gli aspetti della due diligence indicati dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE).

○ **Caratteristiche della due diligence<sup>2</sup>**

1. La due diligence è preventiva
2. La due diligence comporta più processi e obiettivi
3. La due diligence è commisurata al rischio (basata sul rischio)
4. La due diligence può comportare la definizione delle priorità (basata sul rischio)
5. La due diligence è dinamica
6. La due diligence non evita le responsabilità
7. La due diligence riguarda gli standard di condotta d'impresa responsabile riconosciuti a livello internazionale
8. La due diligence è adeguata alle circostanze di un'impresa
9. La due diligence può essere adattata per affrontare i limiti derivanti dal fatto di intrattenere relazioni commerciali
10. La due diligence si basa sulle informazioni derivanti dall'interazione con gli stakeholder
11. La due diligence comporta una comunicazione costante

Inoltre, la due diligence può essere inclusa in più ampi sistemi di gestione del rischio aziendale, purché vada oltre la semplice individuazione e gestione dei rischi significativi per l'azienda stessa e includa anche i rischi di danneggiamento correlati alle questioni contemplate nel CoC amfori BSCI.

- **Due diligence sui diritti umani:** il processo che gli associati amfori e i relativi partner commerciali devono condurre per individuare, prevenire, mitigare e rendere conto del modo in cui affrontano gli impatti negativi da loro causati sui diritti umani. Deve includere l'impatto negativo sui diritti umani eventualmente causato dall'impresa commerciale o al quale essa potrebbe contribuire attraverso le proprie attività o l'impatto potenzialmente riconducibile in modo diretto alle operazioni dell'impresa, ai suoi prodotti o ai suoi servizi per effetto delle sue relazioni commerciali. Ai fini di amfori BSCI, gli associati amfori e i relativi partner commerciali si impegnano a esercitare la due diligence sui diritti umani nelle rispettive catene di fornitura globali, in linea con i principi riconosciuti a livello internazionale.

<sup>2</sup> <https://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>

- **Effetto cascata:** una “catena di eventi” derivante da un atto che influenza una serie di elementi, o relazioni, interagenti o interdipendenti.  
L'effetto cascata può scatenare una catena di eventi che tende a procedere con slancio crescente, tale per cui più avanza e più è difficile causarne l'arresto. Ai fini di amfori BSCI, gli associati amfori e i relativi partner commerciali si adoperano per produrre un effetto cascata positivo nelle proprie catene di fornitura per quanto riguarda il rispetto del Codice di Condotta amfori BSCI.
- **Firmatari:** indica gli associati amfori e i relativi partner commerciali, ivi compresi i produttori, gli intermediari e coloro che partecipano ai processi di selezione dei dipendenti del Codice di condotta amfori BSCI V.2021.
- **Genere:** gli attributi e le opportunità economiche, sociali e culturali associati all'essere uomo o donna in una determinata epoca. Si riferisce anche alla relazione socialmente strutturata tra uomini e donne e agli attributi, al comportamento e alle attività a cui gli uni e le altre dovrebbero teoricamente aderire. Le differenze di genere sono determinate e rafforzate da fattori culturali, storici, etnici, religiosi ed economici. I ruoli di genere variano nel tempo e tra una cultura e l'altra, ma possono essere cambiati. Spesso il genere viene erroneamente confuso con il “sesso”, che si riferisce alle differenze biologiche tra donne e uomini.<sup>3</sup>
- **Giovane lavoratore:** qualsiasi lavoratore di età superiore a quella di un bambino (vedi definizione), ma inferiore ai 18 anni e non più soggetto all'obbligo scolastico a tempo pieno secondo la legge nazionale. L'applicazione di questo status può essere determinata da diversi strumenti politici che mirano ad ampliare la protezione dei giovani.
- **Impresa commerciale:** un'organizzazione che, a prescindere dalla struttura di proprietà o forma organizzativa (limitazione di responsabilità, agevolazioni fiscali o criteri di conformità...), è attiva nel commercio di beni e/o servizi destinati ai consumatori o clienti. Ai fini di amfori BSCI, le imprese commerciali sono gli associati amfori e i relativi partner commerciali, in particolare, ma non solo, i produttori la cui performance sociale viene monitorata.
- **Intermediario:** un intermediario è una persona fisica o giuridica che conferisce beni o servizi in una catena di fornitura. Può fungere o meno come distributore di merci. Può fungere o meno come produttore di merci. Può essere o meno il proprietario della merce (ad esempio agente, commerciante o importatore).
- **Istruzione obbligatoria:** un periodo d'istruzione richiesto a ogni persona, la cui durata varia in funzione della legislazione.
- **Lavoratore:** una persona che lavora per un'impresa commerciale, indipendentemente dalla propria funzione, impiegata direttamente o sulla base di un contratto o comunque in un rapporto con l'impresa commerciale.
- **Lavoratore a domicilio:** secondo la Convenzione dell'OIL 177- Convenzione sul lavoro da casa, i lavoratori a domicilio sono lavoratori che lavorano presso il proprio domicilio o qualsiasi altro locale di loro scelta diverso dal luogo di lavoro del datore di lavoro. Sono lavoratori autonomi o in subappalto, pagati a tempo o a pezzo; non sono responsabili della progettazione o della commercializzazione del prodotto, ma contribuiscono con il loro lavoro.

---

<sup>3</sup> UN WOMEN, [Glossario dei termini delle sezioni Principi fondamentali della programmazione e Monitoraggio e valutazione \(endvawnow.org\)](http://endvawnow.org)

- **Lavoratore migrante:** ai fini di amfori BSCI, un lavoratore che presta servizio all'interno del proprio paese d'origine, ma lontano dal luogo di residenza abituale, si chiama lavoratore migrante nazionale, mentre un lavoratore che presta servizio fuori del proprio paese d'origine si chiama lavoratore migrante estero. Il 48% di tutti i migranti esteri sono donne. I lavoratori migranti sono considerati persone vulnerabili in quanto sono esposti al rischio di lavoro forzato e coatto e devono affrontare trattamenti e condizioni di lavoro disumane.
- **Lavoratore stagionale:** un lavoratore che lavora a breve termine o solo in determinate stagioni. Spesso i lavoratori stagionali sono anche più vulnerabili agli abusi rispetto ad altri lavoratori. Quindi, in base al Codice di condotta amfori BSCI, i lavoratori stagionali sono considerati persone vulnerabili.
- **Lavoratore temporaneo:** un lavoratore che è in regime di "lavoro temporaneo, nel quale i lavoratori vengono assunti solo per un periodo di tempo specifico e che include contratti a tempo determinato, a progetto o basati su compiti specifici, nonché il lavoro stagionale o casuale, incluso il lavoro a giornata".<sup>4</sup> Spesso i lavoratori temporanei sono anche più vulnerabili agli abusi rispetto ad altri lavoratori. Quindi, in base al Codice di condotta amfori BSCI, i lavoratori temporanei sono considerati persone vulnerabili.
- **Lavoro carcerario:** una forma di lavoro coatto. Il termine può riferirsi a due nozioni diverse: il lavoro come forma di punizione e il lavoro come forma di occupazione dei detenuti. Il termine viene incluso, insieme ad una serie di requisiti applicabili, nella Convenzione OIL 29 - Convenzione sul lavoro forzato. Secondo il Codice di condotta amfori BSCI, i detenuti che svolgono un lavoro in carcere sono persone vulnerabili, a prescindere dalle condizioni.
- **Lavoro forzato imposto dallo stato (State Imposed Forced Labour, SIFL):** indica il lavoro imposto da autorità statali, militari o paramilitari, la partecipazione obbligatoria a lavori pubblici e il lavoro forzato in prigione (a certe condizioni). Anche il lavoro forzato imposto da gruppi ribelli si considera rientrare in questa categoria.
- **Lavoro minorile:** il termine si riferisce al lavoro che priva i bambini della loro infanzia, del loro potenziale e della loro dignità e che risulta dannoso per lo sviluppo fisico e mentale. Si riferisce a lavori mentalmente, fisicamente, socialmente o moralmente pericolosi e dannosi per i bambini e che interferiscono con la loro istruzione scolastica, privandoli dell'opportunità di frequentare la scuola, obbligandoli a lasciare la scuola prematuramente o richiedendo loro di sforzarsi di coniugare la frequenza scolastica con un'attività lavorativa troppo lunga e pesante.
- **Luogo di lavoro:** definito dalla Convenzione dell'OIL 190 - Convenzione sulla violenza e le molestie, indica lo spazio utilizzato dai lavoratori per lavorare o lo spazio correlato al lavoro o da esso derivante. Include spazi sia pubblici sia privati che costituiscono un luogo di lavoro: gli spazi dove il lavoratore viene pagato, fa una pausa per riposare o consumare un pasto, usa i servizi igienici, si lava e si cambia, soggiorna in un alloggio fornito dal datore di lavoro. Il luogo di lavoro include le comunicazioni relative al lavoro, ivi comprese quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Il luogo di lavoro include anche il pendolarismo da e per il lavoro. Il luogo di lavoro implica un ambito più ampio, ad esempio eventi legati al lavoro che si svolgono fuori del luogo di lavoro, la sistemazione fornita dal datore di lavoro o le tecnologie correlate al lavoro.
- **Management:** attività coordinate che hanno lo scopo di stabilire obiettivi definiti e realizzarli. Il termine "management" può riferirsi anche a una persona o a un gruppo di persone dotate dell'autorità e della responsabilità di dirigere e controllare un'impresa commerciale o un'entità commerciale.

---

<sup>4</sup> OIL, [Che cos'è il lavoro temporaneo?](#)

- **Miglioramento continuo:** il processo di valutazione e miglioramento costante delle proprie prassi, dei propri risultati e della propria performance. Ai fini di amfori BSCI, gli associati amfori e i relativi partner commerciali sono incoraggiati a migliorare di continuo le proprie prassi di due diligence.
- **Migrante:** un termine generico, non definito nel diritto internazionale, corrispondente alla diffusa idea popolare di una persona che si allontana dal proprio luogo di residenza abituale, sia restando nello stesso paese sia trasferendosi all'estero, e in via temporanea o permanente, per motivi di varia natura. Il termine include una serie di categorie giuridiche di persone precisamente definite, ad esempio lavoratori migranti; persone la cui particolare tipologia di spostamento è oggetto di una definizione giuridica, come il traffico di migranti; e coloro il cui status o i cui metodi di spostamento non sono specificamente definiti dal diritto internazionale, ad esempio gli studenti internazionali.<sup>5</sup>
- **Monitoraggio:** il monitoraggio è un processo sistematico che permette alle imprese commerciali di misurare e analizzare la performance sociale, individuare in modo proattivo le criticità e utilizzare i dati per prendere decisioni che consentiranno di migliorare la qualità e l'efficienza della sua due diligence. Ai fini di amfori BSCI, il monitoraggio viene svolto principalmente tramite autovalutazioni, audit amfori BSCI e il Meccanismo di reclamo amfori per le catene di fornitura (Supply Chain Grievance Mechanism, SCGM).
- **Partner commerciali:** qualsiasi soggetto esterno da cui si ottengono prodotti o servizi o con cui si concludono contratti per la fornitura di tali prodotti e servizi. Tale relazione può essere contrattuale e può prevedere o meno un vincolo esclusivo. Partner commerciali sono, ad esempio:
  - Un produttore
  - Un fornitore
  - Un cliente
  - Un intermediario (ad esempio un agente)
  - Un'agenzia o un partner di selezione del personale
  - Un subappaltatore
- **Persone vulnerabili:** indica singoli e membri di comunità potenzialmente a rischio o in situazioni di insicurezza per via del loro sesso, genere, età, religione, razza, casta, nascita, estrazione sociale, disabilità, origine etnica e nazionale, nazionalità, appartenenza a sindacati o altre organizzazioni legittime, affiliazione o opinioni politiche, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, gravidanza, malattie o qualsiasi altra condizione. Le persone vulnerabili possono includere giovani lavoratori, lavoratori anziani, lavoratori con disabilità, lavoratrici in gravidanza e in allattamento, lavoratrici agricole, lavoratori migranti (sia nazionali che esteri), lavoratori temporanei, lavoratori stagionali, lavoratori che non rientrano sotto un contratto collettivo di lavoro (CCNL), lavoratori assunti indirettamente, lavoratori in prova, lavoratori con turni di notte e lavoratori in congedo parentale. La vulnerabilità può dipendere dal contesto e alcuni soggetti, gruppi e comunità possono essere vulnerabili sotto più di un aspetto.
- **Piattaforma di sostenibilità amfori:** un gruppo di funzioni e tecnologie informatiche (IT) definite da amfori per consentire agli associati amfori di scambiare informazioni sull'implementazione dei diversi servizi amfori nelle rispettive catene di fornitura. Questo include, a titolo esemplificativo e non limitativo, la mappatura della catena di fornitura, la gestione dei rischi della stessa, le attività di monitoraggio e relativi rendiconti e il processo di miglioramento.
- **Posizione di influenza:** una posizione che consente di influenzare gli altri e/o conferisce la capacità di intervenire sulle prassi sbagliate dell'associato o del partner commerciale di amfori, che stanno causando o contribuendo a causare un impatto negativo.

---

<sup>5</sup> IOM, [Glossario della migrazione](#)

- **Principio del pagamento a carico del datore di lavoro (Employer Pays Principle, EPP):** È un impegno che rispecchia l'Articolo 1 dei Principi di Dacca per una migrazione dignitosa: "Nessuna commissione viene addebitata ai lavoratori migranti". In linea con il principio, nessun lavoratore deve pagare per un lavoro: il costo del reclutamento deve essere sostenuto dal datore di lavoro. Ai fini di amfori BSCI, il costo del reclutamento include i costi e le spese da sostenere sia nel paese d'origine che in quello di destinazione.
- **Meccanismo di reclamo:** procedura stragiudiziale che offre a singoli o gruppi un mezzo formale per manifestare i propri timori sulle ripercussioni che un'impresa commerciale produce su di loro – anche, ma non esclusivamente, in termini di diritti umani – e chiedere un rimedio. Queste procedure possono usare processi aggiudicativi, basati sul dialogo o di altro tipo, culturalmente appropriati e compatibili con i diritti. L'efficacia di un meccanismo di reclamo dipende dalla sua legittimità, accessibilità, prevedibilità, equità, trasparenza, compatibilità con i diritti e capacità di assicurare un apprendimento continuo.
  - Meccanismo di reclamo amfori per le catene di fornitura (Supply Chain Grievance Mechanism, SCGM): una procedura di reclamo istituita da amfori per aiutare i propri associati a rendere possibile per i lavoratori, le comunità e i relativi rappresentanti delle loro catene di fornitura globali l'accesso ai rimedi, laddove i reclami non possono essere o non sono stati affrontati attraverso procedure di reclamo di tipo operativo. Per maggiori informazioni, vedere il sito Web amfori SCGM.
  - Meccanismo di reclamo di tipo operativo (Operational-level Grievance Mechanism, OGM): un mezzo formale con cui singoli o gruppi di persone manifestano i propri timori sulle ripercussioni che un'impresa produce su di loro – anche, ma non esclusivamente, in termini di diritti umani – e chiedono un rimedio. Le procedure di reclamo di livello operativo sono accessibili direttamente per i singoli e le comunità suscettibili di subire un impatto negativo da parte di un'impresa commerciale. Vengono generalmente gestite dalle imprese, da sole o in collaborazione con altri, ivi compresi gli stakeholder più importanti. Possono inoltre essere rese disponibili sotto forma di ricorso a un esperto o a un organismo esterno accettabile per entrambe le parti. Non richiedono a chi presenta una lamentela di essersi già avvalsi di altre procedure di ricorso. Tali soggetti possono richiedere direttamente all'impresa commerciale di valutare i problemi e cercare di porre rimedio a eventuali danni.
- **Programma di affidabilità dell'audit (Audit Assurance Programme, AAP):** una serie ordinata di procedure concepite per garantire il rispetto costante dei valori e dei principi amfori durante lo svolgimento delle attività di monitoraggio amfori. Verte su tre pilastri principali: 1) Accettazione dei partner di monitoraggio, 2) Abilitazione e formazione degli auditor, 3) Programma di qualità dell'audit (Audit Quality Programme, AQP).
- **Programma di impegno degli associati amfori:** il Programma di impegno degli associati amfori (Member Commitment Programme, MCP) valuta le attività e l'impegno di tutti gli associati amfori. Esaminando amfori BSCI, amfori BEPI e altre attività, i dashboard MCP permettono agli associati amfori di monitorare e comunicare i propri dati sulla sostenibilità, comprendere i propri punti di forza e individuare le aree di miglioramento. Poiché il miglioramento continuo è l'elemento centrale dell'MCP, vi è un flusso costante di raccomandazioni per migliorare. L'MCP stabilisce inoltre requisiti minimi di impegno, spronando i membri ad affrontare eventuali inadempienze onde evitare l'esclusione, al fine di garantire un impegno minimo da parte di tutti gli associati.
- **Raccomandazioni dell'OIL:** si tratta di documenti legali redatti dai costituenti dell'OIL (autorità di governo, datori di lavoro e lavoratori) per definire le norme internazionali del lavoro e stabilire i principi e i diritti fondamentali sul lavoro. Contrariamente alle Convenzioni dell'OIL, che sono trattati internazionali legalmente vincolanti che possono essere ratificati dagli stati membri, le Raccomandazioni dell'OIL fungono da linee guida non vincolanti. In molti casi, una convenzione stabilisce i principi di base che i paesi ratificanti devono implementare, mentre la relativa

raccomandazione completa la convenzione fornendo linee guida più dettagliate sulle modalità di applicazione. Le raccomandazioni possono inoltre essere autonome, cioè non legate ad alcuna convenzione.

- **Reclamo:** può avere un significato giudiziario e uno non giudiziario. In senso non giudiziario, un reclamo è un'espressione di insoddisfazione o una asserzione che le aspettative suscitate da un sistema, da un'organizzazione commerciale o da un individuo non sono state soddisfacenti o realizzate.  
In senso giudiziario, un reclamo è un documento legale formale che espone fatti e motivi legali in base ai quali una parte ritiene di avere motivi sufficienti a sostenere una rivendicazione nei confronti di un'altra parte e a richiedere, di diritto, un rimedio.
- **Reclutamento equo:** una serie di principi e linee guida operative adottati dall'OIL nel 2016 che mirano a tutelare i diritti dei lavoratori, ivi compresi i lavoratori migranti, da prassi scorrette e fraudolente durante il processo di reclutamento (inclusa la preselezione, la selezione, il trasporto, il collocamento e la possibilità di rimpatrio), a cercare di prevenire la tratta di esseri umani e il lavoro forzato e a ridurre il costo della migrazione di manodopera, migliorando gli effetti dello sviluppo sia per i lavoratori migranti e le loro famiglie, sia per i paesi di origine e destinazione.
- **Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati dell'UE (RGPD):** il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (RGPD) è la legge sulla privacy e la sicurezza redatta e approvata dall'Unione europea (UE). Pur essendo stato approvato a livello UE, impone obblighi alle organizzazioni di tutto il mondo, fintanto che raccolgono o puntano ai dati relativi a cittadini dell'UE o che trattano i dati all'interno dell'UE. Il regolamento è entrato in vigore il 25 maggio 2018.
- **Responsabilità (RSP):** il ruolo attivo assunto dagli associati amfori che aderiscono al Codice di condotta amfori BSCI assumendo un ruolo attivo nella collaborazione con i relativi partner commerciali (in particolare i produttori) e con altri associati amfori con i quali condividono gli stessi partner commerciali, per guidarli attraverso il processo di due diligence. Si basa sulla capacità degli associati amfori di agire o decidere in base allo spirito, ai valori e ai principi enunciati nel Codice di condotta amfori BSCI, senza bisogno di supervisione.
- **Rispettoso dell'identità di genere:** il rispetto dell'identità di genere consiste nel rispettare le specifiche dinamiche di genere e i riferimenti sociali e culturali che prescrivono i ruoli degli uomini e delle donne in una data società e in un determinato contesto. Indica anche gli esiti che rispecchiano una comprensione dei ruoli e delle disuguaglianze di genere e che incoraggiano un'uguale partecipazione e una distribuzione paritaria ed equa dei vantaggi. Ai fini di amfori BSCI, gli associati amfori e i relativi partner commerciali si impegnano a integrare nella cultura aziendale/professionale principi di sistemi di gestione nonché prassi commerciali e di acquisto rispettosi dell'identità di genere.
- **Riunioni di calibrazione:** Incontri organizzati da amfori con le società di auditing a diversi livelli per assicurare che le attività di monitoraggio vengano gestite e condotte in linea con la missione, la visione e le aspettative di amfori. Le riunioni di calibrazione si svolgono su due livelli:
  - Riunioni di calibrazione globali, tenute due volte l'anno con l'obiettivo di trattare temi e questioni strategiche con i gestori della società di revisione.
  - Riunioni di calibrazione locali, tenute nei principali paesi di approvvigionamento (ad esempio Cina, India, Turchia) con l'obiettivo di trattare apertamente questioni tecniche di auditing di rilevanza locale. Gli auditor locali vengono invitati a una tavola rotonda per trattare argomenti specifici per quel paese o per quella regione. Questioni complesse emerse durante le riunioni possono essere affrontate con la Task Force.

- **Salario di sussistenza:** la remunerazione ricevuta per una settimana di lavoro standard da un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a garantire un tenore di vita decoroso al lavoratore e alla sua famiglia. Gli elementi di un tenore di vita decoroso includono cibo, acqua, alloggio, istruzione, assistenza sanitaria, trasporto, abbigliamento e altre esigenze essenziali, ivi compresi gli accantonamenti per eventi imprevisti.<sup>6</sup>
- **Salario minimo legale:** la remunerazione oraria, giornaliera o mensile più bassa che i datori di lavoro sono legalmente tenuti a pagare ai lavoratori e ai dipendenti per un normale orario di lavoro. I paesi che non prevedono un salario minimo definito dalla legge si affidano a gruppi di datori di lavoro e sindacati per fissare il salario minimo attraverso la contrattazione collettiva.
- **Sensibile alle specificità di genere:** Politiche e programmi che considerano le specificità che riguardano la vita sia degli uomini che delle donne, mirando a eliminare le disuguaglianze e a promuovere la parità di genere, inclusa un'equa distribuzione delle risorse, quindi affrontando e tenendo in considerazione la dimensione di genere.<sup>7</sup> Ai fini di amfori BSCI, gli associati amfori e i relativi partner commerciali si impegnano a offrire opportunità e trattamenti paritari e sensibili alle specificità di genere durante la fase di reclutamento e per tutta la durata dell'impiego.
- **Sfera di influenza:** ai fini di amfori BSCI, si riferisce alla capacità di un'impresa commerciale di influenzare i propri partner commerciali per far rispettare l'impegno assunto firmando il Codice di condotta amfori BSCI. La sfera e la portata dell'influenza derivano dalla capacità di influenza (coercitiva, istituzionale, ispiratrice) e dalla posizione dell'impresa commerciale nelle diverse reti commerciali (rete di interessi cruciali, rete di contatti diretti, rete attiva, rete persa, rete futura). La sfera di influenza è strettamente correlata alla posizione di influenza.
- **Sforzo ragionevole:** ai fini di amfori BSCI, significa che gli associati amfori e i relativi partner commerciali compiono ogni sforzo ragionevolmente possibile per rispettare l'impegno assunto firmando il Codice di condotta amfori BSCI, coerentemente con i valori e i principi stabiliti da tale Codice.
- **Sindacato:** un'organizzazione di lavoratori che si sono liberamente associati per realizzare obiettivi condivisi e migliorare le condizioni di lavoro. Il sindacato, attraverso la sua leadership, conduce trattative con i datori di lavoro per conto dei membri del sindacato (membri ordinari) e negozia i contratti di lavoro (contrattazione collettiva). La finalità più comune di queste associazioni o sindacati è "preservare o migliorare le condizioni di impiego". Questo può includere la negoziazione di salari, regole da seguire sul lavoro, procedure di reclamo, regole che disciplinano l'assunzione, il licenziamento e la promozione dei lavoratori, benefit, sicurezza e politiche riguardanti il luogo di lavoro.
- **Stakeholder:** persona, comunità o organizzazione influenzata da e capace di influenzare qualche aspetto delle azioni, dei prodotti, delle operazioni, dei mercati, dei settori e dei risultati di un'organizzazione. Gli stakeholder possono essere interni (ad esempio i dipendenti) o esterni (ad esempio clienti, fornitori, azionisti, finanziatori, sindacati, ONG, media, governo o comunità locale).
- **Strutture residenziali:** una struttura che offre ai lavoratori un alloggio e una sistemazione sicura. Può essere fornita o richiesta dal datore di lavoro, da un partner di reclutamento o da altri. Può essere in sede o fuori sede, ma deve assicurare che i lavoratori non siano esposti a pericoli naturali o correlati alla produzione né a rischi per la salute e la sicurezza.

<sup>6</sup> Global Living Wage Coalition, [Definizione di salario di sussistenza](#)

<sup>7</sup> Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, [sensibile alle specificità di genere | Istituto europeo per l'uguaglianza di genere \(europa.eu\)](#)

- **Trasparenza:** ai fini di amfori BSCI, indica il fatto di rendere i processi, le decisioni, i risultati e le cause primarie visibili, disponibili e accessibili agli stakeholder interni ed esterni. La trasparenza è un valore di amfori BSCI in base al quale ci si aspetta che gli associati amfori e i relativi partner commerciali comunichino apertamente tra di loro in merito alle loro azioni e all'impatto da loro prodotto, e facciano altrettanto con gli azionisti, gli stakeholder e i governi.
- **Valutazione dei rischi:** una stima formale delle probabilità di incorrere in danni a causa dei pericoli individuati. Una valutazione dei rischi costituisce parte integrante dell'implementazione amfori BSCI sia per gli associati amfori che per i loro partner commerciali. La valutazione dei rischi è una procedura di indagine volta a individuare i rischi più significativi di causare danni nell'ambito delle attività di un'azienda e della sua catena di fornitura. L'indagine deve basarsi su rischi settoriali conosciuti e tenere in considerazione i fattori di rischio pertinenti. Deve essere periodica, informata e documentata.
- **Violenza e molestie:** secondo la Convenzione dell'OIL C190 - Convenzione sulla violenza e sulle molestie, "indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere"<sup>8</sup>. Ai fini di amfori BSCI, la violenza e le molestie includono punizioni corporali, abusi verbali, fisici, sessuali, economici o psicologici e coercizione mentale e fisica sul luogo di lavoro.

---

<sup>8</sup> OIL, C190 – [Convenzione sulla violenza e sulle molestie](#)

## Elenco delle ABBREVIAZIONI

- **AAP** Programma di affidabilità dell'audit (Audit Assurance Programme)
- **APSCA** Associazione degli Auditor Sociali Professionisti (Association of Professional Social Compliance Auditors)
- **AQP** Programma di qualità dell'audit (Audit Quality Programme)
- **CCNL** Contratto collettivo di lavoro
- **CEDAW** Convenzione per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)
- **CoC** Codice di condotta amfori BSCI
- **CRC** Convenzione sui diritti dell'infanzia (Convention on the Rights of the Child)
- **DPI** Dispositivi di protezione individuale
- **EPP** Principio del pagamento a carico del datore di lavoro (Employer Pays Principle)
- **FAO** Organizzazione delle Nazioni Unite per l'alimentazione e l'agricoltura (The United Nations Food and Agriculture Organization)
- **IOM** Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (International Organization for Migration)
- **IT** Tecnologie dell'informazione (Information Technologies)
- **MCP** Programma di impegno degli associati (Member Commitment Programme)
- **OCSE** Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico
- **OGM** Procedura di reclamo di livello operativo (Operational-level Grievance Mechanism)
- **OHS** Salute e sicurezza sul luogo di lavoro (Occupational Health and Safety)
- **OIL** Organizzazione Internazionale del Lavoro
- **ONG** Organizzazione non governativa
- **ONU** Organizzazione delle Nazioni Unite
- **RGPD UE** Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati dell'UE
- **RSP** Responsabilità (Glossario amfori)
- **SCGM** Procedura di reclamo amfori per le catene di fornitura (Supply Chain Grievance Mechanism)
- **UE** Unione europea
- **UNECE** Commissione economica per l'Europa delle Nazioni Unite (United Nations Economic Commission for Europe)
- **UNGP** Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)
- **WEP** Principi di empowerment delle donne (Women Empowerment Principles)

## Riferimenti amfori BSCI

La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite (1948), la Dichiarazione tripartita dei principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) (1977), i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGP) (2011) e le Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali sviluppate dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) (2011) rappresentano i quadri di riferimento internazionali più comunemente accettati per una condotta d'impresa responsabile e sono la base su cui poggia la due diligence in materia di diritti umani.

### I. Convenzioni dell'OIL

[L'Organizzazione Internazionale del Lavoro \(OIL\)](#), la cui struttura tripartita include rappresentanti di governi, datori di lavoro e lavoratori, ha la responsabilità di stabilire le norme internazionali del lavoro ed è la fonte legittima per le norme internazionali del lavoro e la loro interpretazione.

Le norme dell'OIL sono contenute in Convenzioni, che hanno forza di legge internazionale e sono vincolanti per gli stati che le hanno ratificate. Includono inoltre Raccomandazioni, che forniscono un'ulteriore guida all'interpretazione. Con l'adozione della [Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali del lavoro \(1998\)](#) tutti gli stati membri dell'OIL hanno l'obbligo di rispettare, promuovere e attuare i principi contenuti nelle Convenzioni fondamentali dell'OIL, a prescindere dalla ratifica.

#### Convenzioni fondamentali

- [Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948 \(N. 87\)](#)
- [Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, 1949 \(N. 98\)](#)
- [Convenzione sul lavoro forzato, 1930 \(N. 29\)](#)
- [Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato, 1957 \(N. 105\)](#)
- [Convenzione sull'età minima, 1973 \(N. 138\)](#)
- [Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999 \(N. 182\)](#)
- [Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951 \(N. 100\)](#)
- [Convenzione sulla discriminazione \(impiego e professione\), 1958 \(N. 111\)](#)

L'organo direttivo dell'OIL ha inoltre designato altre quattro convenzioni come strumenti "prioritari", data la loro importanza nel rafforzare le istituzioni e le strutture nazionali preposte a promuovere l'occupazione e ad assicurare il rispetto delle norme sul lavoro. Queste convenzioni sono indicate dalla Dichiarazione sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta dell'OIL e presentate come Convenzioni di governance nel Piano d'Azione dell'OIL 2010-2016.

## **Convenzioni di governance (prioritarie)**

- [Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947 \(N. 81\)](#)
- [Convenzione sulla politica dell'impiego, 1964 \(N. 122\)](#)
- [Convenzione sull'ispezione del lavoro \(agricoltura\), 1969 \(N. 129\)](#)
- [Convenzione sulle consultazioni tripartite relative alle norme internazionali del lavoro, 1976 \(N. 144\)](#)

Inoltre, altre convenzioni e norme dell'OIL sono particolarmente rilevanti per amfori BSCI e costituiscono i migliori riferimenti per il Codice di Condotta (CoC) amfori BSCI e per il Manuale di Sistema di amfori BSCI. Vengono riportate di seguito, suddivise in base a ciascun principio amfori BSCI.

## **Diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva**

[C011 - Convenzione sul diritto d'associazione \(agricoltura\), 1921](#)

[C135 - Convenzione sui rappresentanti dei lavoratori, 1971](#)

[C141 - Convenzione sulle organizzazioni di lavoratori agricoli, 1975](#)

[C154 - Convenzione sulla contrattazione collettiva, 1981](#)

[R091 - Raccomandazione sui contratti collettivi, 1951](#)

[R092 - Raccomandazione sulla conciliazione e sull'arbitrato volontari, 1951](#)

[R143 - Raccomandazione sui rappresentanti dei lavoratori, 1971](#)

[R158 - Raccomandazione sull'amministrazione del lavoro, 1978](#)

## **Nessuna discriminazione, violenza o molestia**

[C156 - Convenzione sui lavoratori con responsabilità familiari, 1981](#)

[C159 - Convenzione sul reinserimento professionale e l'occupazione \(persone disabili\), 1983](#)

[R165 - Raccomandazione sui lavoratori con responsabilità familiari, 1981](#)

[C190 - Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019](#)

[R206 - Raccomandazione sulla violenza e sulle molestie, 2019](#)

## **Giusta paga**

[C095 - Convenzione sulla protezione del salario, 1949](#)

[C100 - Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951](#)

[C131 - Convenzione sulla fissazione del salario minimo, 1970](#)

[R085 - Raccomandazione sulla protezione del salario, 1949](#)

[R135 - Raccomandazione sulla fissazione del salario minimo, 1970](#)

[R180 - Raccomandazione sulla protezione dei diritti dei lavoratori \(Insolvenza del datore di lavoro\), 1992](#)

## **Numero adeguato di ore lavorative**

[C001 - Convenzione sugli orari di lavoro \(industria\), 1919](#)

[C014 - Convenzione sul riposo settimanale \(industria\), 1921](#)

[C132 - Convenzione sui congedi pagati \(riveduta\), 1970](#)

[C101 - Convenzione sui congedi pagati \(agricoltura\), 1952](#)

[C171 - Convenzione sul lavoro notturno, 1990](#)

[C110 - Convenzione sulle piantagioni, 1958](#)

[R116 - Raccomandazione sulla riduzione degli orari di lavoro, 1962](#)

[R110 - Raccomandazione sulle piantagioni, 1958](#)

## **Salute e sicurezza sul luogo di lavoro**

[C148 - Convenzione per la protezione dell'ambiente di lavoro \(inquinamento dell'aria, rumori e vibrazioni\), 1977](#)

[C155 - Convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, 1981](#)

[C183 - Convenzione sulla protezione della maternità, 2000](#)

[C184 - Convenzione sulla salute e la sicurezza in agricoltura, 2001](#)

[C187 - Convenzione sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro, 2006](#)

[C188 - Convenzione sul lavoro nel settore della pesca, 2007](#)

[R164 - Raccomandazione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, 1981.](#)

## **Assenza di lavoro minorile**

[C131 - Convenzione sulla fissazione del salario minimo, 1970](#)

[R014 - Lavoro notturno di bambini e adolescenti \(agricoltura\), 1921](#)

[R190 - Raccomandazione sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999](#)

## **Protezione speciale per i giovani lavoratori**

[C010 - Convenzione sull'età minima \(agricoltura\), 1921](#)

[C016 - Convenzione sull'esame medico degli adolescenti \(marittimi\), 1921](#)

[C077 - Convenzione sull'esame medico degli adolescenti \(industria\), 1946](#)

[R014 - Lavoro notturno di bambini e adolescenti \(agricoltura\), 1921](#)

[R146 - Raccomandazione sull'età minima, 1973](#)

## **Assenza di precariato**

[C024 - Convenzione sull'assicurazione malattia \(industria\), 1927](#)

[C025 - Convenzione sull'assicurazione malattia \(agricoltura\), 1927](#)

[C095 - Convenzione sulla protezione del salario, 1949](#)

[C117 - Convenzione sulla politica sociale \(obiettivi e principi fondamentali\), 1962](#)

[C158 - Convenzione sul licenziamento, 1982](#)

[C175 - Convenzione sul lavoro a tempo parziale, 1994](#)

[C177 - Convenzione sul lavoro da casa, 1996](#)

[C181 - Convenzione sulle agenzie per l'impiego private, 1997](#)

## **Nessun lavoro forzato, coatto né tratta di esseri umani**

(Vedere Convenzioni fondamentali)

## II. Riferimenti internazionali nel quadro dei Principi amfori BSCI

[La Dichiarazione tripartita dei principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro \(OIL\) \(1977\)](#)

[Principi generali e linee guida operative dell'OIL per il reclutamento equo e per la determinazione delle tariffe e dei costi relativi \(2019\)](#)

[Codice di condotta per la sicurezza e la salute in agricoltura dell'OIL \(2010\)](#)

[Piano d'Azione dell'OIL 2010-2016: per una diffusa ratifica e un'effettiva attuazione delle Convenzioni di governance](#)

[Programma dell'OIL per la sicurezza sul lavoro](#)

[Helpdesk dell'OIL per le imprese sulle norme internazionali del lavoro](#)

[Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite \(1948\)](#)

[Convenzione delle Nazioni Unite per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne \(1979\)](#)

[Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione \(2005\)](#)

[Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani \(2011\)](#)

[Principi Guida delle Nazioni Unite in materia di imprese e diritti umani "Proteggere, rispettare e riparare" \(2008\)](#)

[Quadro informativo dell'UNGP: controllo della performance e delle informative sui diritti umani \(2015\)](#)

[I diritti dell'infanzia e i principi d'impresa delle Nazioni Unite \(2013\)](#)

[Dimensione di genere dei Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani \(2019\)](#)

[UN WOMEN - Principi di empowerment delle donne \(2020\)](#)

[UN WOMEN - Il potere dell'approvvigionamento: come rifornirsi presso aziende controllate da donne \(2017\)](#)

[Dichiarazione UNECE per norme e sviluppo di norme che tengano conto del genere \(2019\)](#)

[Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile \(2015\)](#)

[Alto commissariato delle Nazioni Unite per i diritti umani \(OHCHR\), La responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani: una guida interpretativa \(2012\)](#)

[Guida OCSE sulla due diligence per la condotta d'impresa responsabile \(2018\)](#)

[Guida OCSE sulla due diligence per catene di approvvigionamento responsabili nel settore dell'abbigliamento e delle calzature \(2017\)](#)

[Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali \(2011\)](#)

[Guida OCSE-FAO per catene di fornitura responsabili nel settore agricolo \(2016\)](#)

[Guida OCSE sulla due diligence per un significativo coinvolgimento degli stakeholder nel settore estrattivo \(2017\)](#)

[Guida OCSE sulla due diligence per una catena di approvvigionamento responsabile dei minerali provenienti da zone di conflitto e ad alto rischio \(2016\)](#)

[Azioni pratiche dell'OCSE per le aziende volte a individuare e affrontare le peggiori forme di lavoro minorile nelle catene di fornitura di minerali \(2017\)](#)

[Principi di Dacca per una migrazione dignitosa \(2011\)](#)

[Migrazione dignitosa: guida all'implementazione dei Principi di Dacca \(2017\)](#)

amfori è la principale associazione globale di imprese che promuove i principi del commercio libero e sostenibile. La nostra visione è un mondo in cui il commercio porti vantaggi sociali, ambientali ed economici a tutti.

**amfori**

The Gradient Building  
Avenue de Tervueren 270  
1150 Brussels – Belgio

**Phone:** +32 2 762 05 51

**Email:** [info@amfori.org](mailto:info@amfori.org)

**[www.amfori.org](http://www.amfori.org)**

**amfori**  **BSCI**  
Trade with purpose