

LINEA GUIDA SUI DIRITTI UMANI



Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Ghella S.p.A. il 18 aprile 2019

INDICE

1. INTRODUZIONE	3
2. SCOPO DELLA LINEA GUIDA	3
3. CAMPO DI APPLICAZIONE	4
4. RIFERIMENTI	4
4.1. RIFERIMENTI ESTERNI	4
4.2. RIFERIMENTI INTERNI	5
5. RUOLI E RESPONSABILITA'	5
6. I PRINCIPI DI GHELLA SUI DIRITTI UMANI	6
6.1. TUTELA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI	6
6.1.1. LAVORO FORZATO E TRATTA DI ESSERI UMANI.....	6
6.1.2. LAVORO MINORILE	7
6.1.3. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE.....	7
6.1.4. DIVERSITÀ, NON-DISCRIMINAZIONE E UGUALI OPPORTUNITÀ.....	7
6.1.5. CONDIZIONI DI LAVORO E REMUNERAZIONE	8
6.1.6. ORARIO DI LAVORO.....	8
6.1.7. SALUTE & SICUREZZA	8
6.1.8. MALTRATTAMENTI E MOLESTIE	9
6.2. PROTEZIONE DELLE COMUNITA' LOCALI.....	9
6.2.1. COINVOLGIMENTO DELLE COMUNITÀ LOCALI.....	9
6.2.2. POPOLI INDIGENI E TRIBALI (DIRITTI DELLE MINORANZE).....	9
6.2.3. PROTEZIONE AMBIENTALE	10
6.2.4. TOLLERANZA ZERO CONTRO LA CORRUZIONE	10
6.2.5. DIRITTO ALL'INFORMAZIONE E ALLA PRIVACY	10
7. I PRINCIPI DI GHELLA NELL'INTERFACCIA CON GLI STAKEHOLDER	10
8. COME EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE	11
9. IMPLEMENTAZIONE E MONITORAGGIO	11
10. INFORMAZIONE E FORMAZIONE	12
11. GLOSSARIO	12

1. INTRODUZIONE

MISSIONE Costruire l'eccellenza in modo sostenibile e innovativo

VISIONE Lasciare un mondo migliore alle generazioni future

Ghella S.p.A., con tutte le sue controllate (di seguito "Ghella"), si impegna a perseguire la trasparenza e l'etica in tutte le sue attività, in linea con i principi espressi nel Codice Etico e nella Linea Guida Anti-Corruzione aziendali e riconosce e incoraggia tutti i suoi dipendenti ad adottare formalmente le disposizioni delineate dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e dalle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

Ghella è consapevole dell'importanza di preservare la sua reputazione nel settore delle costruzioni nel lungo periodo. Ciò richiede non solo un senso condiviso di conformità e valore etico tra tutti i suoi dipendenti e collaboratori, ma anche un insieme di regole, principi e controlli volti a garantire l'integrità, la trasparenza e la rigorosa aderenza alle leggi e ai principi etici riconosciuti a livello internazionale.

Ghella ha adottato la presente Linea Guida, allineata con le migliori pratiche internazionali e applicabile a tutte le sue attività a livello globale, al fine di prevenire qualsiasi violazione dei diritti umani.

2. SCOPO DELLA LINEA GUIDA

Lo scopo della presente Linea guida è quello di esprimere formalmente l'impegno di Ghella al rispetto dei diritti umani fondamentali: la dignità e il rispetto delle persone sono ritenuti pilastri della cultura aziendale. La presente Linea Guida fornisce ai dipendenti, gli appaltatori e i Partner uno strumento per identificare e prevenire potenziali violazioni dei Diritti Umani nell'ambito delle attività sotto il controllo aziendale.

Attraverso il presente documento, Ghella punta a:

- Educare i propri dipendenti, collaboratori e stakeholder alla tutela e al rispetto dei Diritti Umani;
- Soddisfare le aspettative degli stakeholder sulla tematica, condividendo esternamente l'impegno di Ghella in materia di Diritti Umani;
- Implementare un processo di monitoraggio volto a verificare il rispetto dei principi sui Diritti Umani espressi nella presente Linea Guida nell'ambito delle sue attività.

3. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Ghella, si rivolge a tutti i dipendenti di Ghella e delle sue controllate dirette e indirette, a prescindere dalla collocazione geografica, e deve essere applicato congiuntamente alla legislazione locale.

Per una guida dettagliata agli *standard generali di comportamento*, le presenti Linee Guida devono essere applicate congiuntamente al “Codice Etico” di Ghella, nella sua ultima versione.

Le presente Linea Guida si rivolge anche agli stakeholder esterni al fine di informarli sull'importanza che Ghella attribuisce alla tutela dei Diritti Umani in tutte le sue attività, è resa pubblica sul sito web aziendale e viene comunicata internamente ed esternamente a tutti gli stakeholder.

4. RIFERIMENTI

4.1. RIFERIMENTI ESTERNI

I principali documenti di riferimento esterni sono elencati qui di seguito:

- ONU – Carta Internazionale dei Diritti Umani, che comprende:
 - Dichiarazione Universale dei Diritti dell’Uomo;
 - Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici;
 - Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali.
- ILO – Convenzioni dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (otto Convenzioni fondamentali);
- ONU – Convenzione sui Diritti dell’infanzia e dell’adolescenza;
- Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo;
- ILO - Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro;
- UNICEF – Children’s Rights and Business Principles.

A questi si aggiungono i principi non vincolanti, emessi da Organizzazioni internazionali:

- ONU – Global Compact Principles & “A Guide for Businesses: how to develop a Human Rights Policy”;
- OECD – Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali;

- ONU – Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework;
- ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy.

Infine, la Società si impegna al massimo rispetto della legislazione e della regolamentazione dei Paesi in cui opera, nonché a qualsiasi aggiornamento normativo che possa essere introdotto di volta in volta.

4.2. RIFERIMENTI INTERNI

I principali documenti di riferimento interni sono elencati qui di seguito:

- Codice Etico;
- Modello di Organizzazione e di Gestione (ex D.Lgs 231/2001)
- Politica Whistleblowing;
- Linea Guida anti- corruzione;
- Politica di Salute e Sicurezza;
- Politica sulla gestione delle risorse umane.

5. RUOLI E RESPONSABILITA'

Il Consiglio di Amministrazione di Ghella ha la responsabilità di garantire la conformità con la presente Linea Guida.

I dirigenti e i manager hanno il compito di costituire un modello di riferimento nell'attuazione della presente Linea Guida e del Codice Etico, assicurando che tutti i dipendenti ne conoscano e osservino scrupolosamente i contenuti.

La funzione Compliance & Sustainability ha la responsabilità di, *inter alia*:

- Supportare le funzioni/unità di Ghella e delle sue controllate, nell'adozione e nella comunicazione dei contenuti del presente documento;
- Pianificare e coordinare il processo di verifica e rendicontazione annuale in merito agli impegni intrapresi attraverso il presente documento;
- Supportare i Compliance Manager locali fornendo indirizzi in materia di etica;
- Tracciare i risultati delle analisi effettuate dai Compliance Manager locali sulle segnalazioni in materia di violazione dei diritti umani;

- Revisionare il presente documento al fine di integrare eventuali modifiche alla normativa o alla regolamentazione nazionale o internazionale, agli statuti e ai trattati ai quali si fa riferimento nel presente documento.

Considerata la natura internazionale di Ghella, i Compliance Manager locali sono incaricati di supportare la Funzione Compliance & Sustainability, gestendo a livello locale eventuali problematiche legate alla violazione dei Diritti Umani portate alla loro attenzione, ai sensi della normativa di riferimento. Le loro responsabilità includono:

- Investigare le problematiche portate alla loro attenzione nel rispetto della confidenzialità;
- Valutare le implicazioni legali del caso;
- Fornire indicazioni su eventuali azioni da intraprendere;
- Consultare un parere legale esterno, se necessario;
- Preparare una rendicontazione annuale per la Funzione Compliance & Sustainability.

Ogni revisione al presente documento dovrà essere approvata dal Consiglio di Amministrazione di Ghella.

6. I PRINCIPI DI GHELLA SUI DIRITTI UMANI

6.1. TUTELA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI

Ghella riconosce l'importanza e il valore delle proprie persone e presta molta attenzione all'ambiente di lavoro in cui i propri dipendenti e collaboratori operano, promuovendo una cultura aziendale in cui nessuno si senta minacciato, discriminato, sfruttato o lasciato solo.

Per tale ragione, Ghella agisce contro qualsiasi forma di abuso dei Diritti Umani, in linea con gli standard stabiliti dall'ILO, come delineato nelle sezioni seguenti.

6.1.1. Lavoro forzato e tratta di esseri umani

Ghella crede fermamente che ogni forma di impiego debba essere frutto di una libera scelta, pertanto non tollera qualsiasi forma di lavoro forzato e non ritiene documenti o soldi dai propri lavoratori per trattenerli contro la loro volontà.

Ghella proibisce qualsiasi tipo di lavoro forzato, lavoro carcerario, o qualsiasi altra forma moderna di schiavitù o tratta di esseri umani ed estende tali disposizioni ai suoi partner commerciali, in conformità con le disposizioni stabilite dalla ILO n. 29 - Convenzione sul lavoro forzato e dalla ILO n. 105 - Abolizione della Convenzione sul lavoro forzato.

6.1.2. Lavoro minorile

Ghella non assume risorse di età inferiore al minimo stabilito dalla Convenzione ILO n. 138 e al di sotto dell'età minima stabilita dalla normativa locale per lasciare la scuola e iniziare a lavorare.

Inoltre, Ghella proibisce ogni forma di lavoro minorile, non tollerando alcun lavoro che, per sua natura o per le circostanze in cui viene condotto, possa nuocere alla salute, alla sicurezza o alla morale dei minori, come delineato dalla *ILO n. 182 - Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile*.

6.1.3. Libertà di associazione

Ghella supporta il diritto di libertà di associazione e rispetta la scelta dei propri dipendenti di partecipare e / o formare Organizzazioni o Sindacati dei lavoratori, senza incorrere in episodi di intimidazione, rappresaglia o molestia, nel rispetto delle disposizioni stabilite dalla Convenzione *ILO n. 87 - Libertà di associazione e tutela del diritto di organizzazione*. Ogni volta che leggi e regolamenti locali limitano tali diritti, Ghella si impegna a facilitare lo sviluppo di soluzioni alternative per permettere ai suoi dipendenti di esercitare i suddetti diritti.

Inoltre, Ghella si impegna a stabilire un dialogo costruttivo con i rappresentanti dei dipendenti, in modo da creare le basi per il rispetto reciproco e la fiducia, garantendo loro protezione e strutture, in conformità con le disposizioni stabilite dalla *ILO n. 135 - Convenzione dei rappresentanti dei lavoratori*.

6.1.4. Diversità, non-discriminazione e uguali opportunità

Ghella rispetta profondamente la diversità e le pari opportunità e le promuove proattivamente. Ghella promuove tutte le differenze, essendo consapevole del valore aggiunto che si genera in un ambiente in cui persone di diversa provenienza possono portare le loro esperienze, convinzioni, idee e punti di vista.

Aderendo alle disposizioni definite dalla Convenzione *ILO n. 111 - Discriminazione (Occupazione e occupazione)*, Ghella combatte "ogni distinzione, esclusione o preferenza fatta in base a razza, colore della pelle, genere, religione, opinione politica, estrazione nazionale o origine sociale, che ha l'effetto di annullare o compromettere l'uguaglianza di opportunità o trattamento in occupazione o professione".

6.1.5. Condizioni di lavoro e remunerazione

Ghella conosce l'importanza di un impiego sicuro per i lavoratori e per questo motivo favorisce l'occupazione permanente, a tempo indeterminato e diretta. Contestualmente ha stabilito delle regole interne per il reclutamento di risorse che lavorano su contratti a tempo determinato / limitato.

Ghella riconosce il valore delle sue persone e le sue politiche retributive intendono premiare equamente il lavoro e rispettare il concetto di uguale remunerazione tra lavoratori uomini e donne per lavori di pari livello, in conformità con le disposizioni definite dalla Convenzione *ILO n. 100 - Parità di remunerazione della parità*. Inoltre, il risarcimento minimo per i dipendenti Ghella non può essere fissato al di sotto della soglia minima definita dai contratti collettivi del lavoro e dalle norme di legge vigenti in ciascun Paese. Ogni lavoratore viene posto nella condizione di comprendere facilmente il rapporto di lavoro con Ghella, incluse le condizioni di lavoro e la retribuzione.

6.1.6. Orario di lavoro

Ghella rispetta il diritto dei suoi lavoratori al riposo e al tempo libero, in conformità con la normativa applicabile. Pertanto, tutte le risorse hanno diritto a pause di riposo, ferie e altri diritti contrattuali rilevanti.

Inoltre, con riferimento all'orario di lavoro settimanale e agli straordinari, Ghella si impegna a rispettare la legislazione locale e garantisce che tali condizioni siano condivise con i rappresentanti dei sindacati competenti.

Relativamente all'orario straordinario, che non è mai forzato ed è sempre utilizzato in modo responsabile, Ghella ne monitora costantemente la portata, la frequenza, le ore lavorate dalle risorse individuali e nel complesso.

6.1.7. Salute & Sicurezza

Ghella promuove la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori e delle comunità in cui opera e crede fermamente che le sue attività non debbano mai porre nessuno in pericolo. A tal fine, la società si impegna ad eliminare i pericoli più significativi connessi al settore delle costruzioni (compresi i danni alla salute mentale), pianificando le attività con un approccio *risk-based*, in modo da ridurre al minimo le cause dei rischi correlati all'ambiente di lavoro e mantenendo le persone al sicuro.

Al fine di preservare la salute delle persone, l'azienda fornisce loro tutte le strutture necessarie per garantire che le attività siano svolte in un ambiente di lavoro sano, sicuro e sostenibile, in conformità alle disposizioni stabilite dalla *ILO n. 167 - Convenzione sulla sicurezza e la salute nella costruzione*.

Al fine di prevenire i rischi per la salute e la sicurezza, Ghella offre ai suoi lavoratori formazione specializzata, integrando e diffondendo una cultura della sicurezza all'interno della sua attività.

6.1.8. Maltrattamenti e molestie

Ghella condanna fermamente e non tollera alcun tipo di molestia, sia fisica che verbale (inclusi insulti, commenti, pettegolezzi), sessuale e psicologica, diretta, indiretta o esplicita, tramite e-mail e / o social media.

In aggiunta, Ghella condanna qualsiasi forma di bullismo o intimidazione e condanna severamente coloro che minacciano la dignità degli altri e il loro diritto al lavoro in un ambiente amichevole ed equo. Tali disposizioni si applicano anche al di fuori dell'orario di lavoro.

Infine, Ghella condanna ogni omissione (il non agire) nell'impedire o segnalare tali comportamenti.

6.2. PROTEZIONE DELLE COMUNITA' LOCALI

Ghella è consapevole che le sue attività possono generare impatti diretti sulle comunità in cui opera. Pertanto, la Società si assume la piena responsabilità nel creare un clima di rispetto reciproco e cooperazione con le comunità locali.

6.2.1. Coinvolgimento delle comunità locali

Ghella si impegna nel coinvolgimento delle comunità locali attraverso dialoghi costruttivi e consultazioni, finalizzati al miglioramento delle condizioni di vita, alla tutela della loro salute e sicurezza e dei loro Diritti Umani.

Ghella è disponibile a rispondere ai quesiti e alle segnalazioni provenienti dalle comunità locali in cui opera.

Inoltre, in linea con gli standard stabiliti dal settore delle costruzioni, Ghella si impegna a farsi carico della propria impronta ambientale e sociale, effettuando valutazioni d'impatto dedicate. Ogni volta che le attività di cantiere possono potenzialmente causare disagi alle comunità locali, Ghella propone attività di consultazione gratuite e dettagliate, nel rispetto dei loro diritti.

6.2.2. Popoli indigeni e tribali (diritti delle minoranze)

Ghella si impegna a promuovere il rispetto dei diritti umani in tutte le loro declinazioni e in tutti i luoghi in cui opera. Per questo motivo, in conformità con le disposizioni delineate dalle *ILO n. 107 - Convenzione sulle popolazioni indigene e tribali* e *n. 169 - Convenzione sui popoli indigeni e tribali*, Ghella mira a preservare i diritti di coloro che, a titolo di esempio, hanno uno stile di vita tradizionale, o minoranze con cultura e stile di vita diversi dagli altri segmenti della popolazione nazionale.

In tale contesto, Ghella garantisce il rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in materia di acquisizione di terreni, che devono sempre essere equamente compensati dopo aver fornito adeguate informazioni ai proprietari terrieri.

Inoltre, Ghella promuove la salvaguardia della serenità e della sicurezza di tali persone, e per questo motivo promuove sempre un dialogo aperto e consultazioni per raggiungere potenziali accordi. In tale contesto, Ghella considera il reinsediamento come l'ultima soluzione.

6.2.3. Protezione ambientale

Ghella si impegna a rispettare le leggi applicabili in materia di protezione ambientale e, a beneficio di tutti i suoi stakeholder, mira a ridurre al minimo l'impatto ambientale nelle aree in cui opera.

Ghella è consapevole che realizzare opere sostenibili implica ridurre gli impatti negativi sulle comunità locali interessate. A tal fine Ghella promuove l'attenzione degli ecosistemi locali sin dalle attività di progettazione e la diffusione di valori e principi ambientali tra i suoi dipendenti mediante una formazione dedicata.

6.2.4. Tolleranza zero contro la corruzione

Ghella combatte attivamente la corruzione, che considera una delle principali minacce per le democrazie e le istituzioni. Pertanto, Ghella respinge qualsiasi forma di corruzione e promuove una cultura a tolleranza zero nei confronti di tali comportamenti, come chiaramente affermato nel suo Codice Etico e nella Linea guida Anti-corruzione.

6.2.5. Diritto all'informazione e alla privacy

Ghella mira a promuovere la trasparenza della comunicazione verso tutti i suoi stakeholder e non tollera comunicazioni discriminatorie o irrispettose, o che potrebbero danneggiare la privacy.

7. I PRINCIPI DI GHELLA NELL'INTERFACCIA CON GLI STAKEHOLDER

Per Ghella è importante che gli stakeholder con cui opera (ad esempio partner commerciali, fornitori, ecc.) dimostrino la conoscenza e l'attuazione di buone pratiche nella tutela dei Diritti Umani. A tal fine, Ghella ha progressivamente integrato all'interno del suo apparato documentale, documenti di riferimento volti a diffondere i suoi impegni in materia di Diritti Umani a tutte le Parti Interessate.

Internamente, Ghella ha sviluppato un Codice Etico che sancisce l'impegno formale dell'azienda verso tali tematiche, allineando le sue procedure e linee guida alle disposizioni della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, nonché alle leggi e alle convenzioni nazionali e internazionali.

Nelle relazioni con gli stakeholder, Ghella mira a favorire coloro che sono in grado di garantire non solo standard di alta qualità e professionali, ma anche in grado di condividere e integrare il suo credo e i suoi valori, tra cui il rispetto dei Diritti Umani.

Pertanto, Ghella stipula accordi con parte terze solo a valle delle loro accettazione dei principi espressi negli standard internazionali in materia di diritti umani, nonché dei requisiti specifici delineati nelle linee guida e nelle procedure di Ghella, ad es. Codice etico.

Come pratica standard nel settore delle costruzioni, Ghella include specifiche clausole contrattuali, negli atti regolamentanti i rapporti tra le Parti, volte ad allineare tutte le parti nel loro impegno a rispettare e promuovere i diritti umani, specialmente in settori quali risorse umane, approvvigionamento, salute, sicurezza e ambiente.

8. COME EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

Ghella si impegna a promuovere una comunicazione trasparente e onesta tra i suoi dipendenti e collaboratori, con l'obiettivo di creare un terreno comune per il rispetto reciproco e il rispetto delle leggi e dei regolamenti.

Chiunque sia intenzionato a segnalare una potenziale violazione dei principi contenuti in questo documento o una violazione delle leggi applicabili, deve segnalarli ai Compliance Manager regionali utilizzando i canali di segnalazione disponibili, come descritto nella Politica Whistleblowing di Ghella.

Ghella si impegna a proteggere i segnalanti ("whistleblowers") da ripercussioni o da qualsiasi forma di discriminazione sul luogo di lavoro legate all'aver effettuato una segnalazione, la quale sarà debitamente trattata attraverso indagini e azioni correttive.

Ghella garantisce infine che ogni segnalazione verrà trattata in modo confidenziale al fine di garantire la tutela dei segnalatori.

9. IMPLEMENTAZIONE E MONITORAGGIO

Ghella monitora l'attuazione della Linea guida sui Diritti Umani nell'ambito delle sue attività e promuove attivamente i principi ivi contenuti tra le sue controllate e le parti terze.

Il processo di monitoraggio è descritto attraverso specifiche procedure applicate a livello locale che definiscono formalmente le attività da monitorare, i responsabili del monitoraggio, la comunicazione e la rendicontazione delle informazioni desunte.

10. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Il presente documento sarà distribuito agli stakeholder interni ed esterni attraverso comunicazioni dedicate.

Ghella garantisce l'erogazione di moduli di formazione periodici (inclusi, a titolo esemplificativo, i moduli di formazione e-learning) al fine di garantire che la presente Linea guida sia correttamente compresa da tutti i suoi dipendenti.

11. GLOSSARIO

DIRITTI DELL'INFANZIA E I PRINCIPI D'IMPRESA (UNICEF): è la prima serie completa di principi volti a guidare le aziende sul corso di azioni da intraprendere sul luogo di lavoro, nel mercato di riferimento e nella comunità locale per rispettare e promuovere i diritti dei bambini. Basati su standard, iniziative e buone pratiche esistenti relative alle imprese e ai bambini, questi Principi hanno lo scopo di definire il perimetro della responsabilità d'impresa verso i bambini;

CODICE ETICO: Codice etico (nella sua ultima versione) adottato da Ghella S.p.A. e dalle sue controllate;

CONVENZIONE SUI DIRITTI DEL FANCIULLO (ONU): la Convenzione sui Diritti del Fanciullo ONU (CRC o UNCRC) è un accordo internazionale legalmente vincolante che stabilisce i diritti civili, politici, economici, sociali e culturali di ogni bambino, a prescindere dalla sua razza, credo religioso o abilità. La Convenzione definisce fanciullo qualsiasi essere umano al di sotto dei diciotto anni, a meno che la maggiore età non sia raggiunta prima secondo la legislazione nazionale; le Nazioni che ratificano questa convenzione sono vincolate ad essa dalla legge internazionale e la conformità ad essa è monitorata dal Comitato ONU sui Diritti dell'Infanzia;

DISCRIMINAZIONE: qualsiasi distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, colore, discendenza o origini nazionali o etniche che abbia lo scopo o l'effetto di invalidare o ledere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, su un piano paritario, di Diritti Umani e libertà fondamentali nella vita politica, economica, sociale, culturale o in altri campi della vita pubblica;

CONVENZIONE EUROPEA DEI DIRITTI DELL'UOMO: la Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo (ECHR), formalmente detta Convenzione Europea per la salvaguardia dei Diritti Umani e delle Libertà Fondamentali, è un trattato internazionale volto a proteggere i diritti umani e la libertà politica in Europa. E' stata la prima Convenzione del Consiglio l'Europa, adottata nel 1950 ed entrata in vigore nel 1953. Tutti gli Stati membri del Consiglio d'Europa sono parte della Convenzione e nuovi membri hanno l'obbligo di ratificarla alla prima opportunità;

SISTEMA DI GESTIONE GHELLA: l'insieme di procedure, politiche e linee guida o altri documenti interni alla Ghella;

GLOBAL COMPACT (ONU): il Global Compact delle Nazioni Unite è una iniziativa su base volontaria che si basa sull'impegno di Amministratori Delegati di aziende ad implementare principi di sostenibilità universali e di stabilire misure aziendali

per dare supporto agli obiettivi dell'ONU, allineando operazioni e strategie con dieci principi universalmente accettati nell'area dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e dell'anti-corruzione;

LINEE GUIDA OCSE DESTINATE ALLE IMPRESE MULTINAZIONALI: Le Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali sono raccomandazioni rivolte dai governi alle imprese multinazionali che operino nei o dai paesi OCSE. Le Linee Guida forniscono principi e standard non vincolanti riguardo condotte aziendali responsabili nel contesto globale, che siano in linea con leggi vigenti e standard riconosciuti a livello internazionale. Rappresentano l'unico codice di condotta aziendale responsabile decise a livello multilaterale che dei governi abbiano preso l'impegno a promuovere;

PRINCIPI GUIDA SU IMPRESE E DIRITTI UMANI DELLE NAZIONI UNITE: i Principi guida su Imprese e Diritti Umani: In attuazione del Quadro ONU "Proteggere, rispettare, rimediare" sono una serie di 31 principi diretti a Stati ed aziende che definiscono i doveri e le responsabilità di questi verso la protezione e il rispetto dei diritti umani nel contesto delle attività aziendali e verso l'accesso a rimedi efficaci per individui e gruppi coinvolti in tali attività. I Principi Guida furono sviluppati da John Ruggie, e non costituiscono uno strumento internazionale ratificabile dagli Stati, nè creano nuovi obblighi legali. I Principi Guida hanno lo scopo di chiarire ed elaborare le implicazioni di alcune misure relative a standard internazionali sui Diritti Umani già esistenti, alcuni dei quali sono legalmente vincolanti per gli Stati, e di fornire una guida su come mettere in pratica tali misure;

DIRITTI UMANI: i Diritti Umani sono diritti inalienabili che ogni persona possiede semplicemente in quanto membro della razza umana. Tali diritti si basano sul riconoscimento della dignità, libertà ed uguaglianza intrinseche a tutti gli esseri umani e includono, *inter alia*, i diritti definiti nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e i principi relativi ai diritti fondamentali descritti nelle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) che include, tra le altre cose, la protezione della libertà di associazione e tratta argomenti come il lavoro forzato, il lavoro minorile e la non-discriminazione;

CONVENZIONI DELL'ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO: l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) è l'unica agenzia tripartita delle Nazioni Unite che, dal 1919, connette governi, datori di lavoro e lavoratori di 187 Stati membri, per definire standard di lavoro, sviluppare politiche e programmi volti a promuovere condizioni di lavoro decenti per tutti gli uomini e le donne. L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) fu stabilita dal Trattato di Pace di Versailles nel 1919, con il compito principale di redigere Convenzioni sugli standard di lavoro e coordinare lo sviluppo di leggi sul lavoro internazionali. La lista di Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) include 190 leggi che hanno lo scopo di migliorare gli standard lavorativi nel mondo. Dalla Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro del 1998, ci sono state otto Convenzioni fondamentali (sulla proibizione del lavoro forzato, del lavoro minorile, sul diritto di organizzazione in sindacato e il diritto a non subire discriminazione) che sono vincolanti per tutti i Paesi membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO). Altre Convenzioni sono vincolanti solo per quei Paesi membri che abbiano deciso di ratificarle;

DICHIARAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO SUI PRINCIPI E I DIRITTI FONDAMENTALI NEL

LAVORO: adottata nel 1998, la Dichiarazione impegna gli Stati membri a rispettare e promuovere principi e diritti relativi a quattro categorie, a prescindere se abbiano o meno ratificato le relative Convenzioni. Le quattro categorie sono: libertà di associazione e il riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva, l'eliminazione del lavoro forzato o obbligatorio, l'abolizione del lavoro minorile e l'eliminazione della discriminazione nell'impiego e sul lavoro;

DICHIARAZIONE TRIPARTITA DI PRINCIPI SULLE IMPRESE MULTINAZIONALI E LA POLITICA SOCIALE (ILO):

definita anche come la "Dichiarazione MNE", è uno strumento non vincolante contenente raccomandazioni su come le imprese debbano applicare i principi derivanti dalle Convenzioni e le Raccomandazioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro). Il documento contiene linee guida su come le imprese debbano applicare i principi derivanti dagli standard di lavoro internazionali in tema di occupazione, formazione, condizioni di lavoro e di vita, e relazioni industriali. Tali principi sono pensati per guidare aziende multinazionali (pubbliche, private o ad assetto proprietario misto), governi e organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori nei paesi di origine così come in paesi ospitanti;

DECRETO LEGGE N°. 231/2001:

il Decreto Legge dell'8 Giugno 2001, no. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", e le sue successive modifiche e integrazioni, ha introdotto nella legislazione Italiana un regime di responsabilità amministrativa per le aziende Italiane in relazione a reati commessi, in Italia o all'estero, a nome o a beneficio delle stesse;

MODELLO 231:

il modello che regola l'organizzazione, la gestione e il controllo delle attività Ghella nel rispetto del Decreto Legislativo 231/2001;

SOCIETÀ CONTROLLATE:

aziende direttamente o indirettamente controllate da Ghella S.p.A., in Italia e all'estero;

CARTA INTERNAZIONALE DEI DIRITTI UMANI ONU:

la Carta Internazionale dei Diritti Umani dell'ONU include la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, la Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali, la Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici and i relativi due Protocolli Opzionali.