GUIDA VINCI DEI

DIRITTI UMANI

MIGRAZIONE DI MANODOPERA E PRATICHE DI RECLUTAMENTO | CONDIZIONI DI LAVORO | CONDIZIONI DI ALLOGGIO | PRATICHE RELATIVE AI DIRITTI UMANI LUNGO LA CATENA DEL VALORE DELL'IMPRESA | COMUNITÀ LOCALI

Abbiamo il dovere di agire ovunque nel rispetto dei diritti umani.

SOMMARIO

Impegni coerenti con la nostra cultura e le nostre modalità operative 4
La nostra iniziativa 5
Principi di elaborazione delle nostre linee guida 7
Le linee guida di VINCI 9

01

MIGRAZIONE DI MANODOPERA E PRATICHE DI RECLUTAMENTO 10
Debito e spese di reclutamento 10
Sostituzione dei contratti di lavoro 11
Permessi di lavoro, documenti d'identità, visti, passaporto e visti di uscita 11

02

CONDIZIONI DI LAVORO 12
Retribuzione 12
Orari di lavoro 12
Ferie pagate ed altri vantaggi sociali 13
Rappresentanza dei dipendenti 13
Occupazione minorile 13
Discriminazione 13
Salute e sicurezza sul lavoro 14
Sicurezza del luogo di lavoro 14

03

CONDIZIONI DI ALLOGGIO 15
Norme relative all'alloggio: salute e sicurezza dei luoghi e delle persone 15
Libertà di movimento, consultazione e gestione dei reclami 15

04

PRATICHE RELATIVE AI DIRITTI UMANI LUNGO LA CATENA DEL VALORE DELL'IMPRESA 16
Sensibilizzare, individuare i rischi e contrattualizzare 16

05

COMUNITÀ LOCALI 17
Sfide sociali e ambientali 17
Sfide fondiarie 17
Concertazione, coinvolgimento delle comunità locali e gestione dei reclami 18

In caso di divergenze tra la versione originale francese e una versione tradotta, prevale la versione in lingua francese.

IMPEGNI COERENTI CON LA NOSTRA CULTURA E LE NOSTRE MODALITÀ OPERATIVE

Nessun progetto economico può esistere senza un progetto sociale

Presso il Gruppo VINCI, nutriamo una visione della performance globale. Per noi, il successo dei nostri progetti non è solo tecnico e finanziario, ma si misura anche secondo il valore aggiunto in ambito sociale, ambientale e aziendale. Questa visione responsabile è inscindibile dal nostro ruolo in qualità di attore della pianificazione degli ambienti urbani e dei territori, poiché le nostre realizzazioni sono destinate a perdurare nel tempo ed hanno un impatto importante sulle società che ci circondano.
Allo stesso modo, le performance delle nostre imprese non si limitano ai loro risultati finanziari: siamo convinti che un successo economico sostenibile sia indissociabile da un progetto umano ambizioso. Su queste convinzioni si fonda l'ambizione collettiva che desideriamo condividere con tutti i nostri stakeholder, come affermiamo attraverso la nostra firma: "I veri successi sono quelli condivisi".

Diritti e valori umani

La nostra attenzione nei confronti dei diritti umani fa parte integrante della nostra cultura umanistica. Abbiamo sempre dato la precedenza agli uomini rispetto ai sistemi. Siamo convinti che le nostre squadre siano la nostra principale ricchezza: è grazie alle loro qualità e al loro impegno che le nostre imprese fanno la differenza nei loro progetti e presso i loro cantieri. La nostra organizzazione decentrata e il nostro modello di management derivano direttamente da questi valori umani: essi valorizzano l'iniziativa individuale e collettiva sul campo; si fondano sulla fiducia, il rispetto e la solidarietà allo scopo di favorire la crescita professionale dei nostri collaboratori.
Al di là delle nostre squadre, ci sforziamo di condividere questa visione con tutti i collaboratori dei nostri partner e subappaltatori locali che contribuiscono al successo dei nostri progetti e dei nostri cantieri.

Linee guida che fanno eco agli impegni del Manifesto VINCI

Le nostre linee guida nel campo dei diritti umani seguono direttamente la scia del Manifesto VINCI che copre tutti gli ambiti della nostra responsabilità sociale d'impresa: collaborazione con gli stakeholder, etica, responsabilità sociale, aziendale e ambientale, salute e sicurezza sul lavoro.
Zoccolo dei nostri impegni collettivi, il Manifesto è applicabile a tutte le nostre imprese, a prescindere dal loro settore d'attività e dal paese in cui operano. Tutti i manager di VINCI sono garanti della credibilità del Gruppo rispetto alla sua capacità di far fede a tali impegni nei confronti di tutti i nostri stakeholder. Le linee guida nel campo dei diritti umani rivestono la stessa dimensione universale presso il Gruppo.

LA NOSTRA INIZIATIVA

Accompagnare il nostro sviluppo internazionale

Siamo un Gruppo internazionale, presente in un crescente numero di paesi, dove diamo lavoro a numerose persone presso i nostri cantieri e presso le nostre imprese, assumendo direttamente, oppure tramite i nostri subappaltatori. Se il contesto istituzionale e l'ambito di lavoro possono variare sensibilmente da un paese all'altro, **abbiamo il dovere di agire ovunque nel rispetto dei diritti di queste persone, nonché delle comunità locali** su cui si ripercuote l'impatto dei nostri progetti e delle nostre attività.

A tale scopo, la nostra volontà è applicare in tutti i paesi in cui siamo presenti, in tutti i nostri settori d'attività e tutte le nostre imprese la normativa locale, nonché uno zoccolo comune di principi e di linee guida nel campo dei diritti umani.

Questo zoccolo comune scaturisce contemporaneamente:

- dagli impegni che ci assumiamo ai sensi delle norme internazionali che rispettano rigorosamente VINCI e le sue imprese, in particolare i Principi guida delle Nazioni Unite sulle imprese e i diritti umani (cfr. pagina 7);
- da regole specifiche che abbiamo stabilito a partire da questi testi fondatori, che abbiamo trasposto alla realtà dei nostri settori d'attività e dei nostri progetti.

Soddisfare le aspettative di trasparenza dei mercati e dei nostri clienti

Le grandi imprese sono nel mirino degli osservatori rispetto alle misure che attuano allo scopo di prevenire le situazioni di violazione dei diritti umani. Tali violazioni possono essere imputabili alle imprese stesse o essere direttamente connesse alle loro attività, soprattutto attraverso il subappalto. Questo rischio è particolarmente elevato quando le imprese intervengono in paesi in cui si ritiene che i diritti umani siano minacciati. Un grande gruppo quotato in borsa come VINCI, scrutato e monitorato dagli investitori e dagli analisti sui mercati internazionali, ha il dovere di essere assolutamente trasparente in relazione al proprio dispositivo di prevenzione di tali rischi.

La trasparenza soddisfa anche le esigenze espresse dai nostri clienti. In particolare, ciò avviene quando i progetti che realizziamo sono finanziati da investitori internazionali che impongono criteri precisi e completi di rispetto dei diritti umani e chiedono alle imprese di dimostrare il loro impegno in questo campo.
Più generalmente, a prescindere dall'ambito contrattuale, assumere impegni sul modo in cui trattiamo i diritti umani è un fattore di differenziazione positivo nei confronti dei nostri clienti. È la conferma che agiamo nell'ambito di un Gruppo socialmente responsabile, che si preoccupa delle condizioni di lavoro e di vita dei collaboratori che intervengono presso i cantieri. Si tratta inoltre della dimostrazione concreta che agiamo nel rispetto delle comunità locali, mantenendo sotto controllo i nostri impatti negativi e cercando di produrre ricadute positive per le popolazioni.

Il concetto di “**Diligenza ragionevole**”: un requisito sempre più diffuso nella società civile e nelle istituzioni internazionali

Si osservano crescenti aspettative da parte della società civile nei confronti delle imprese sui diritti umani. In particolare, tale esigenza si è concretizzata attraverso l’adozione nel 2011 dei “Principi guida delle Nazioni Unite sulle imprese e i diritti umani” che specificano le responsabilità spettanti alle imprese e agli Stati in questo campo, nonché i mezzi d’impugnazione di cui dispongono le vittime di violazione dei diritti umani.

Questi Principi guida delle Nazioni Unite, ripresi da altre grandi istituzioni internazionali, sono attualmente considerati la referenza nel campo della gestione da parte delle imprese del loro impatto sui diritti umani. In particolare, evidenziano il concetto di “ragionevole diligenza” che devono esercitare le imprese in questo campo, in particolare i gruppi internazionali che intervengono in paesi in cui si ritiene che i diritti umani siano minacciati. Oggi numerosi governi recepiscono questo concetto di obbligo di diligenza nelle rispettive normative nazionali.

Tutelare la nostra reputazione

In un mondo globalizzato, la reputazione di un gruppo dipende da ciascuna delle imprese che lo compongono, e persino da ciascun progetto che conduce.
Un evento in un paese o presso un cantiere può intaccare l’immagine globale del Gruppo attraverso i media e network d’informazione, a loro volta globali.

PRINCIPI DI ELABORAZIONE DELLE NOSTRE LINEE GUIDA

Il punto di partenza: le norme internazionali

Gli organismi internazionali quali le Nazioni Unite, l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo economico (OCSE) e l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) hanno stabilito norme internazionali nel campo dei diritti umani, che VINCI s'impegna a rispettare.
Il Gruppo ha pertanto avviato volontariamente l'iniziativa di firmare sin dal 2003 il Patto Mondiale delle Nazioni Unite attraverso il quale s'impegna a rispettare i diritti umani da un punto di vista internazionale e ad attuare i mezzi necessari per non rendersi complice di violazione di tali diritti.

Un documento programmatico comune elaborato di concerto con i poli d'attività del Gruppo

Partendo dai Principi guida delle Nazioni Unite e dalle principali convenzioni internazionali, nonché da uno studio specifico riguardante i rischi d'impatto negativo sui diritti umani nelle diverse aree geografiche, VINCI ha elaborato un documento programmatico applicabile a tutto il Gruppo, appoggiandosi anche a strumenti già esistenti presso VINCI (compendio di buone pratiche nell'ambito dell'iniziativa Cooperate; International Labor Accomodation and Welfare Standards di Soletanche Freyssinet). Questo lavoro è stato condotto in rete dalle direzioni delle risorse umane del Gruppo e dai rispettivi poli d'attività, in collegamento con gli attori operativi allo scopo di individuare le tematiche comuni a tutte le imprese, i principali rischi legati ai diritti umani, nonché i principi e comportamenti da adottare per prevenire tali rischi.
VINCI si è dotata di strumenti, messi direttamente a disposizione dei collaboratori che sono chiamati ad intervenire su questioni che hanno a che vedere con i diritti umani, in tutti i paesi in cui opera il Gruppo.

Principali convenzioni e norme internazionali su cui si fonda la nostra iniziativa:

- La Dichiarazione universale dei Diritti Umani (UDHR).
- Il Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici (ICCPR).
- Il Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali (ICESCR).
- Le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).
- Le Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali.
- I Principi Guida delle Nazioni Unite sulle imprese e i diritti umani.

La nostra riflessione collettiva ci ha permesso di individuare cinque ambiti in cui le attività di VINCI possono avere un impatto significativo sui diritti umani.

Questi cinque ambiti coprono tutto il ciclo di vita dei progetti, dalla risposta ai bandi di gara, alla preparazione dei cantieri e la costruzione, fino alle fasi di messa in servizio e di esercizio. In ciascuno di tali ambiti, sono state individuate situazioni concrete, nonché le prassi corrispondenti da attuare, che abbiamo chiamato "linee guida". Queste linee guida sono specifiche a VINCI e possono evolvere nel tempo.

Un'iniziativa di miglioramento continuo

La formalizzazione di queste linee guida deve essere intesa non come un'iniziativa coercitiva, bensì come un'iniziativa di miglioramento continuo. Le imprese di VINCI, di fronte a contesti locali molto variabili da un paese all'altro che spesso sfuggono necessariamente al loro controllo, soprattutto se la loro presenza è una novità, possono avvalersi sin da ora di raccomandazioni esplicite e precise allo scopo di prevenire i rischi di violazione dei diritti umani. Queste linee guida sono punti di riferimento per incitare i collaboratori che devono affrontare le questioni dei diritti umani a fare il punto sulle pratiche della loro entità e a individuare i punti da migliorare. La loro implementazione sarà accompagnata da azioni di sensibilizzazione, di formazione e di condivisione delle informazioni relative alle best practice attuate, allo scopo di sviluppare una vera e propria cultura della prevenzione in questo ambito - come in quello della sicurezza, ad esempio.

LE LINEE GUIDA DI VINCI

MIGRAZIONE DI MANODOPERA E PRATICHE DI RECLUTAMENTO

Debito e spese di reclutamento
Sostituzione dei contratti di lavoro
Permessi di lavoro, documenti d'identità, visti, passaporto e visti di uscita

CONDIZIONI DI LAVORO

Retribuzione
Orari di lavoro
Ferie pagate ed altri vantaggi sociali
Rappresentanza dei dipendenti
Occupazione minorile
Discriminazione
Salute e sicurezza sul lavoro
Sicurezza del luogo di lavoro

CONDIZIONI DI ALLOGGIO

Norme relative all'alloggio: salute e sicurezza dei luoghi e delle persone
Libertà di movimento, consultazione e gestione dei reclami

PRATICHE RELATIVE AI DIRITTI UMANI LUNGO LA CATENA DEL VALORE DELL'IMPRESA

Sensibilizzare, individuare i rischi e contrattualizzare

COMUNITÀ LOCALI

Sfide sociali e ambientali
Sfide fondiarie
Concertazione, coinvolgimento delle comunità locali e gestione dei reclami

01 MIGRAZIONE DI MANODOPERA E PRATICHE DI RECLUTAMENTO

Nell'ambito delle nostre attività, possiamo essere portati, in alcuni casi, ad assumere lavoratori migranti. L'assunzione di questi lavoratori coincide con realtà diverse secondo le condizioni in cui è avvenuta la migrazione (viaggio, amministrazione, reclutamento, alloggio, ecc.).
Situazioni di violazione dei diritti dei lavoratori migranti possono derivare sia da alcune pratiche di reclutamento, sia dalle legislazioni nazionali in materia di migrazione.
Le linee guida riportate in questa sezione specificano le azioni che devono essere attuate allo scopo di premunirsi da potenziali situazioni di lavoro forzato, a prescindere dal fatto che l'assunzione sia realizzata direttamente dal Gruppo o da agenzie di lavoro interinale.
Le linee guida contrassegnate con un asterisco* non sono applicabili ai progetti di breve durata e sono pertinenti solo in alcune aree geografiche sensibili.

Debito e spese di reclutamento

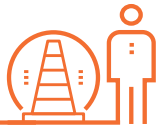
- Non dovrà essere fatturata alcuna spesa ai candidati durante la fase di selezione, reclutamento o assunzione.
- Tutti i contratti stipulati con le agenzie di reclutamento devono riportare una clausola relativa al divieto di fatturazione di spese di reclutamento a carico dei candidati.
- Le agenzie di reclutamento devono rendere trasparenti le loro pratiche nei confronti delle imprese che vi ricorrono, soprattutto per quanto riguarda il ricorso ad agenti, subagenti, intermediari, il loro onorario e le condizioni di affidamento del loro incarico.
- L'Impresa e le rispettive agenzie di reclutamento devono verificare che i candidati siano informati che non devono pagare alcuna spesa, a prescindere dalla fase in cui si trova il processo di reclutamento.
- I lavoratori migranti devono poter accedere a mezzi riservati di reclamo relativi all'eventuale pagamento di spese di reclutamento.

Sostituzione dei contratti di lavoro

- L'impresa vieta rigorosamente che siano utilizzati mezzi coercitivi, di inganno, o commesse volontariamente omissioni nel corso del processo di reclutamento.
- I lavoratori migranti devono ricevere contratti redatti in una lingua che sia comprensibile per loro ed i cui termini e condizioni siano loro spiegati chiaramente prima della loro partenza.
- L'Impresa verificherà che tutte le informazioni opportune relative alle condizioni di lavoro e di alloggio siano correttamente comunicate ai lavoratori dalle agenzie di reclutamento, gli intermediari o l'Impresa stessa.

Permessi di lavoro, documenti d'identità, visti, passaporto e visti di uscita

- L'Impresa non deve confiscare per alcun motivo i documenti di viaggio, i documenti d'identità o qualsiasi altro oggetto personale dei lavoratori.
- L'Impresa deve prevedere armadietti protetti per ogni lavoratore, affinché possa mettere al sicuro i propri documenti personali e i suoi oggetti di valore.*
- L'Impresa deve utilizzare i documenti originali solo qualora sia strettamente necessario ai fini della registrazione presso le autorità locali o nazionali. A registrazione avvenuta, i documenti devono essere restituiti tempestivamente ai lavoratori.
- I lavoratori godono del diritto di porre fine al loro contratto di lavoro (con ragionevole preavviso) in qualsiasi momento, senza penali amministrative o finanziarie (come trattenuta o mancato versamento dello stipendio). Questo elemento deve essere esplicitamente indicato nei contratti di lavoro.



02 CONDIZIONI DI LAVORO

Nell'ambito delle nostre operazioni, prestiamo la massima attenzione allo scopo di garantire ai nostri collaboratori la salute e la sicurezza con un obiettivo di "zero incidenti", un sistema di management equilibrato, in un ambiente privo di discriminazioni.
Questa sezione è dedicata ai potenziali rischi di violazione dei diritti sociali fondamentali che possono derivare da una mancata vigilanza rispetto alle condizioni di lavoro. Per ciascuna delle tematiche trattate, le linee guida descrivono le iniziative e le azioni da rispettare allo scopo di premunirsi dai rischi di violazione dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, sul luogo di lavoro.
Le linee guida contrassegnate con un asterisco * non si applicano al lavoro a turni e ai lavoratori operanti sulle piatteforme petrolifere, per i quali sono in vigore sistemi di indennizzo e di compenso specifici (premi, indennità, compensi in contanti o in natura, ferie pagate, ecc.).

Retribuzione

- L'Impresa rispetterà le leggi nazionali sullo stipendio minimo qualora siano applicabili.
- La retribuzione deve corrispondere al numero di ore lavorate, in particolare qualora siano effettuati straordinari.*
- I lavoratori devono essere pagati con scadenza regolare nel tempo ed il loro stipendio deve essere preferibilmente versato su un conto bancario.
- Le trattenute sugli stipendi devono essere giustificate, di importo ragionevole e chiaramente spiegate ai lavoratori.

Orari di lavoro

- L'Impresa deve rispettare le legislazioni nazionali che disciplinano la durata del lavoro e gli straordinari, se sono in vigore. Devono essere rispettate le restrizioni relative agli straordinari, anche qualora il dipendente chieda di poterli effettuare.
- L'Impresa deve registrare e monitorare le ore di lavoro effettuate settimanalmente.
- Gli straordinari devono essere retribuiti almeno alla stessa tariffa delle ore di lavoro normali.*
- Qualsiasi dipendente ha diritto come minimo a un giorno di riposo alla settimana, tranne per alcuni tipi di lavori o situazioni, per i quali possono essere applicate regole speciali sugli orari di lavoro e i periodi di riposo.*
- Durante la giornata di lavoro devono essere concessi ai dipendenti il libero accesso a impianti sanitari e pause.
- Le regole che disciplinano gli orari di lavoro, i periodi di riposo e le pause devono essere comunicate ai lavoratori, in un formato accessibile e comprensibile dal momento in cui assumono le loro funzioni.

Ferie pagate ed altri vantaggi sociali

- L'Impresa deve conformarsi in qualsiasi situazione alle disposizioni delle leggi nazionali sulle ferie pagate.
- L'Impresa deve verificare che, in caso di incidente sul lavoro, i dipendenti usufruiscano di un'indennità in caso di decesso e prestazioni d'invalidità permanente nei paesi in cui esercitano la loro attività.
- L'Impresa deve sforzarsi di sviluppare regimi di assicurazione malattia quando non esistono o non funzionano adeguatamente nel paese in cui è esercitata l'attività.

Rappresentanza dei dipendenti

- L'Impresa deve rispettare le leggi nazionali sulla libertà d'associazione e il diritto alla contrattazione collettiva.
- L'Impresa non deve attuare alcuna forma di discriminazione nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori o nei confronti dei lavoratori che desiderano costituire organizzazioni sindacali.
- Qualora la legge limiti il diritto alla libertà d'associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, l'Impresa deve facilitare e non ostacolare lo sviluppo di mezzi paralleli di rappresentanza dei lavoratori.

Occupazione minorile

- L'Impresa si è dotata di una politica relativa all'età minima di ammissione all'occupazione in conformità alla legislazione nazionale, età che non può essere inferiore a 15 anni.
- L'Impresa non deve assumere bambini di età inferiore a 15 anni. Allo stesso modo, l'Impresa non occupa i bambini che non hanno raggiunto l'età minima di completamento del cursus della scuola dell'obbligo nei paesi in cui opera, a meno che partecipino a programmi ufficiali di tirocinio.
- L'Impresa non deve occupare persone di età inferiore ai 18 anni per lavorare in condizioni pericolose, soprattutto sottoterra, sott'acqua, a quote pericolose, o in spazi limitati.

Discriminazione

- L'Impresa combatte qualsiasi forma di discriminazione all'assunzione, nei rapporti di lavoro e nel corso della carriera professionale dei suoi dipendenti.
- L'Impresa si impegna a promuovere le pari opportunità tra uomini e donne.
- L'Impresa deve sforzarsi di sviluppare programmi di promozione della diversità e di sensibilizzazione alla discriminazione presso il personale.
- Per quanto possibile, l'Impresa si sforza di armonizzare le condizioni di lavoro presso il personale migrante che interviene su un stesso luogo di lavoro.
- L'Impresa si sforza di attuare meccanismi di gestione dei reclami affinché i dipendenti possano accedere a mezzi d'impugnazione efficaci.

Salute e sicurezza sul lavoro

- L'Impresa deve elaborare politiche relative alla salute e alla sicurezza che coprano tutte le persone che lavorano presso i suoi siti, a prescindere dal loro status professionale.
- L'Impresa deve dispensare a tutte le categorie di lavoratori una formazione regolare nel campo della sicurezza.
- Devono essere forniti a tutti i collaboratori dispositivi di protezione individuali idonei al compito affidato.
- I dipendenti devono poter accedere a impianti sanitari e spazi di ristorazione (ad eccezione dei cantieri itineranti).
- Qualsiasi mansione affidata deve comportare una procedura di valutazione dei rischi allo scopo di individuare e gestire i potenziali pericoli nel modo più adeguato.
- L'Impresa deve attuare un sistema affidabile di segnalazione degli incidenti sul lavoro e delle malattie professionali. Questo sistema deve comportare le statistiche relative ai subappaltatori, utilizzando gli indicatori consolidati del Gruppo.
- L'Impresa deve sforzarsi di elaborare una politica di salute riguardante le minacce emergenti per la salute e i rischi psicosociali.

Sicurezza del luogo di lavoro

- L'Impresa si impegna a proteggere i suoi locali e i lavoratori che si trovano sul posto da qualsiasi atto vandalico.
- L'Impresa garantisce la sicurezza dei lavoratori durante gli orari di lavoro, nonché durante il tempo trascorso nei rispettivi alloggi quando si trovano sotto la responsabilità dell'Impresa.
- I dipendenti devono essere tenuti informati dei piani di sicurezza dell'Impresa. Dal canto loro, i dipendenti hanno il dovere di applicare le istruzioni di sicurezza fornite dall'Impresa, senza deroga.
- I dispositivi di sicurezza devono essere installati nel rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali.
- Per quanto possibile, prima di attuare un dispositivo di sicurezza, l'Impresa deve procedere a una valutazione dei rischi per la sicurezza allo scopo di essere sicura di adottare misure idonee al contesto in cui opera.
- L'Impresa deve discutere regolarmente con i propri stakeholder dei dispositivi di sicurezza adottati.
- L'Impresa deve disporre di un sistema ufficiale di raccolta e gestione dei reclami legati all'implementazione delle misure di sicurezza e le eventuali asserzioni di violazione dei diritti umani.

03 CONDIZIONI DI ALLOGGIO

Nel caso in cui le imprese mettano a disposizione alloggi per i dipendenti, devono garantire la sicurezza dei luoghi e la sicurezza fisica degli occupanti. Gli alloggi devono soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori (ovvero alimentazione e accesso all'acqua corrente e potabile, impianti sanitari, igiene, intimità). In questa sezione, le linee guida fornite riguardano gli alloggi fissi messi a disposizione dei lavoratori e non sono applicabili ai cantieri di breve durata e itineranti. Precisano le condizioni da rispettare e le azioni da attuare allo scopo di garantire condizioni di alloggio decenti, in conformità alle relative raccomandazioni internazionali.

Norme relative all'alloggio: salute e sicurezza dei luoghi e delle persone

- L'Impresa deve fornire ai lavoratori alloggi sicuri, puliti e igienici, dotati di alimentazione d'acqua corrente e potabile, di impianti sanitari adeguati, nonché di impianti di controllo della temperatura, all'occorrenza.
- L'Impresa deve fornire ai lavoratori uno spazio personale e garantire loro un livello di intimità adeguato. L'Impresa deve inoltre mettere a disposizione di ogni lavoratore armadietti protetti.
- L'Impresa deve rispettare tutte le normative applicabili relative agli edifici, soprattutto quelle relative agli alloggi in cui risiedono più occupanti.
- L'Impresa deve installare sistemi di gestione adeguati allo scopo di verificare che gli impianti rimangano puliti e sicuri in qualsiasi momento.
- L'Impresa deve fornire servizi quali lavanderia, accesso a Internet - per quanto possibile, senza spese per i lavoratori. Quando i servizi proposti nei campi base non sono gratuiti (ad esempio, negozi di alimentari, servizi di telefonia, ecc.), l'Impresa non deve realizzare profitti su tali prestazioni.
- L'Impresa deve tener conto della diversità dei lavoratori migranti rispetto alle loro esigenze alimentari e proporre per quanto possibile pasti adeguati e fornire informazioni precise a proposito degli alimenti.

Libertà di movimento, consultazione e gestione dei reclami

- L'Impresa non deve conservare i documenti d'identità dei propri dipendenti. Qualora i lavoratori migranti chiedano esplicitamente che il datore di lavoro conservi i loro documenti a fini di sicurezza, procedure chiare e semplici devono permettere a tali lavoratori di recuperare i loro documenti in qualsiasi momento.
- L'Impresa deve fornire un armadietto protetto ad ogni lavoratore residente nell'alloggio.
- L'Impresa deve verificare che qualsiasi restrizione che limiti la capacità dei lavoratori di spostarsi liberamente nell'alloggio e al di fuori di quest'ultimo corrisponda al minimo necessario e sia debitamente giustificata.
- L'Impresa deve sforzarsi d'instaurare un dialogo con i lavoratori a proposito delle modalità di alloggio presso i campi base.
- Devono essere messi a disposizione dei lavoratori meccanismi di gestione dei reclami che devono poter essere attivati facilmente.

04 PRATICHE RELATIVE AI DIRITTI UMANI LUNGO LA CATENA DEL VALORE DELL'IMPRESA

La prevenzione dei rischi di violazione dei diritti umani nella catena del valore dell'impresa richiede una conoscenza approfondita delle pratiche di gestione dei partner contrattuali che partecipano ai nostri progetti. Si tratta pertanto di un processo continuo che può essere attuato solo sul lungo periodo.
Le presenti linee guida stabiliscono un approccio mirante a proteggere progressivamente la catena del valore delle nostre imprese. La guida VINCI sui diritti umani precisa le tappe che possono essere attuate dalle imprese del Gruppo a tale scopo.
Per catena del valore, si intendono tutti i subappaltatori. In caso di concessione, sono incluse anche le principali imprese contraenti, ovvero l'impresa o l'associazione temporanea di imprese cui è affidato il contratto di costruzione, nonché il gestore.

Sensibilizzare, individuare i rischi e contrattualizzare

- Sensibilizzare i dirigenti dell'Impresa agli eventuali rischi relativi ai diritti umani legati alle attività delle imprese subappaltatrici e delle principali imprese contraenti coinvolte nel progetto.
- Individuare i rischi relativi ai diritti umani più critici legati alle attività delle imprese subappaltatrici e delle principali imprese contraenti coinvolte nel progetto.
- Fare esplicitamente riferimento alle questioni relative ai diritti umani nelle procedure d'appalto e durante la stipulazione dei contratti con le imprese subappaltatrici e le principali imprese contraenti coinvolte nel progetto.

05 COMUNITÀ LOCALI

I progetti di costruzione e di esercizio di infrastrutture possono avere un impatto sulle comunità locali. Il cliente è generalmente responsabile in un primo tempo dei rapporti con le popolazioni locali interessate. Tuttavia, anche le società concessionarie e i costruttori ricoprono responsabilità specifiche. Devono lavorare in stretta collaborazione con il cliente per individuare, evitare ed attenuare gli eventuali impatti negativi sull'ambiente e sui mezzi di sussistenza delle comunità.
Le linee guida riportate in questa sezione forniscono raccomandazioni dettagliate allo scopo di evitare di recare pregiudizio ai diritti fondamentali delle comunità locali e ridurre al minimo i potenziali impatti negativi cui può essere posta a confronto un'impresa quando tratta con le comunità locali.
La loro attuazione riguarda i progetti d'infrastruttura di ampio respiro, siano essi di concessione o di costruzione.

Sfide sociali e ambientali

- L'impresa deve cercare di comprendere gli eventuali impatti negativi dei propri progetti sulle comunità locali il più precocemente possibile, effettuando una mappatura dei potenziali rischi e procedendo a una valutazione dell'impatto sulle comunità locali.
- L'Impresa si deve sforzare di elaborare un piano d'azione indicante dettagliatamente le azioni che permettono di ridurre al minimo e mitigare gli impatti sociali, ambientali ed economici negativi e/o di risarcirli, individuando contemporaneamente le opportunità e le azioni che permettono di incoraggiare gli impatti positivi del progetto sulle comunità locali.
- L'Impresa è incoraggiata a valutare gli impatti socio-economici positivi delle sue attività sulla regione e ad adottare misure che favoriscono tali impatti (ad esempio, formazione e assunzione di lavoratori locali poco qualificati, sviluppo di una catena di approvvigionamento a livello locale, ecc.).
- Per quanto possibile, l'Impresa deve cercare alla conclusione del progetto di trasformare i suoi impianti di cantiere in infrastrutture che possano essere utili alle popolazioni locali (ad esempio, centro per la salute, centro comunitario, aree ricreative, ecc.).

Sfide fondiarie

- L'Impresa deve sforzarsi di sviluppare e realizzare progetti che riducano gli spostamenti fisici e/o gli impatti economici.
- L'Impresa deve valutare e comprendere tutti i piani fondiari e di riallestimento legati ai suoi progetti e attuati da terzi.
- In caso di costruzione di infrastrutture, l'Impresa deve cercare di ridurre gli impatti sociali ed economici negativi derivanti dall'acquisizione di terreni o dalle restrizioni d'accesso ai terreni occupati per le comunità locali.
- Quando lavora ad un progetto, l'Impresa è incoraggiata a contribuire a tutti i meccanismi di gestione dei reclami in vigore, affinché le comunità locali possano sollevare qualsiasi problematica d'ordine fondiario.

Concertazione, coinvolgimento delle comunità locali e gestione dei reclami

- L'Impresa deve sforzarsi di effettuare una mappatura degli stakeholder locali interessati o toccati dal progetto.
- Sin dalla fase iniziale del progetto, l'Impresa deve instaurare un dialogo con gli stakeholder, in particolare i rappresentanti delle comunità locali interessate dal progetto.
- L'Impresa deve attuare meccanismi di gestione dei reclami efficaci e facilmente accessibili alle comunità locali.
- L'Impresa deve elaborare piani di riparazione idonei per rispondere ai reclami depositati dalle comunità locali.

I popoli autoctoni
godono di diritti sulle
terre in cui abitano e/o
che coltivano [...].

I VERI SUCCESSI SONO QUELLI CONDIVISI

GDH-2017-04-IT - Crediti fotografici: Luc Benevello, Yves Chanoit, Cyrille Dupont, Fototeche VINCI e filiali, DR. - Ideazione: www.gcommeuneidee.com - FSC® A000531

VINCI
1973, boulevard de La Défense
CS 10268
F–92757 Nanterre Cedex
Tel.: +33 1 57 98 61 00
www.vinci.com