

CODICE DI CONDOTTA FORNITORI SA 8000:2014

Premesse

La seguente informativa ha lo scopo di informare circa i requisiti dello standard SA 8000 e la politica di responsabilità sociale adottata dall'azienda. Lo standard SA 8000 è uno standard volontario, i cui elementi essenziali si basano sul rispetto della Dichiarazione Universale dei diritti umani, sulle convenzioni dell'ILO e sulle leggi nazionali in materia di lavoro e salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. La SA 8000 elenca i requisiti per un comportamento socialmente corretto verso i lavoratori, per quanto riguarda:

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

La nostra politica etica prevede:

1. il divieto di ogni forma di lavoro infantile (minori anni 16);
2. il divieto di limitazione della libertà individuale dei lavoratori e l'utilizzo di lavoro forzato o obbligato;
3. Il rispetto delle norme sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
4. Il rispetto della libertà di associazione e contrattazione collettiva; sindacale e di associazione;
5. il divieto di comportamenti discriminatori per ragioni di etnia, sesso, religione, pensiero e ogni altra discriminazione richiamata dallo standard SA 8000.
6. Il divieto di adozione di misure disciplinari non rispettose della dignità della persona e delle norme italiane, della L 300/1970 e del CCNL applicato.
7. il diritto dei lavoratori a un orario di lavoro conforme alla norma vigente e al CCNL italiano che preveda opportuni riposi e la volontarietà dello straordinario;
8. il diritto a ricevere una retribuzione dignitosa e sufficiente a soddisfare i bisogni primari della persona, rispettosa dei parametri del CCNL applicato

Ci aspettiamo che tali valori siano condivisi dai nostri collaboratori e che non rimangano meri enunciati ma vengano tradotti in condotte e comportamenti immanenti all'azienda.

Codice di condotta

Il presente Codice di Condotta, di cui si chiede la sottoscrizione per accettazione, illustra le norme atte a garantire che le condizioni di lavoro applicate da fornitori e subappaltatori siano conformi ai requisiti della norma SA 8000:2014. Richiede inoltre l'impegno a rispettare i diritti umani e quelli dei lavoratori e ad operare nel rispetto delle leggi e delle disposizioni in vigore nei paesi in cui l'azienda è presente.

Il presente documento sintetizza principi e regole la cui osservanza da parte dei fornitori e dei loro sub-fornitori è ritenuto di assoluta importanza. L'adesione e il rispetto dei principi del codice è condizione necessaria per mantenere i rapporti di collaborazione.

In particolare devono essere assunte da parte dei fornitori le seguenti obbligazioni:

1. condivisione dei principi del presente codice di condotta
2. impegno a conformarsi ad esso in un arco temporale concordato
3. impegno a permettere audit di sorveglianza circa gli impegni assunti.

Il mancato rispetto dei requisiti del presente codice è considerato inadempimento grave delle obbligazioni contrattuali e motivo di risoluzione contrattuale per giusta causa ai sensi dell'art. 1456 c.c. con riserva di azione di risarcimento danni.

Rispetto delle normative vigenti

Devono essere sempre rispettate le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce, nonché lo Standard SA 8000. Quando tali leggi, norme o altri requisiti e lo Standard riguardano lo stesso tema, deve essere applicata la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori.

Lavoro infantile e minorile

Rispetto delle Convenzioni ILO 138 e 182 Raccomandazione ILO 146.

- Divieto di impiego di lavoro infantile dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 15 anni. (anni 16 per l'Italia)
- Utilizzo di giovani lavoratori (ragazzi di età inferiore ai 18 anni) nel rispetto delle esigenze scolastiche e garanzia di effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza.

- Divieto di utilizzo di giovani lavoratori in forma elusiva, per più di otto ore al giorno o impiego degli stessi per lavoro notturno o in mansioni pesanti.
 - L'organizzazione deve promuovere la sensibilizzazione dei propri partner nei confronti delle tematiche inerenti lo sfruttamento del lavoro minorile, della discriminazione sociale.
 - L'organizzazione deve dare sostegno ai minori che facciano richiesta di lavoro o che in conformità a quanto sino a qui disposto debbano essere licenziati, mediante aiuto finanziario temporaneo finalizzato all'adempimento dell'obbligo scolastico.
- L'impresa ha adottato la PRE 01 Lavoro infantile e minorile con la quale ha previsto una procedura per il recupero di eventuali situazioni rilevate di lavoro infantile o minorile non conformi alle norme Italiane e ai limiti previsti dalla SA 8000:2014 sopra richiamanti. La procedura in caso di segnalazione di presenza di lavoro infantile sui luoghi di lavoro prevede le seguenti attività
1. verifica immediata della veridicità della segnalazione
 2. immediata interruzione di ogni attività da parte del minore
 3. conduzione del minore in luogo sicuro e protetto
 4. avvisi della direzione.

Una volta risolta la situazione di emergenza e allontanato il minore dai luoghi di lavoro il Senior Management provvede:

1. a contattare la famiglia del minore o le istituzioni sociali di supporto per concordare di volta in volta con la famiglia e le istituzioni locali un percorso di reinserimento mirato nel percorso scolastico del minore;
2. a mettere a disposizione le risorse necessarie per il reinserimento del minore e l'eventuale sostegno alla famiglia anche mediante l'assunzione di eventuali famigliari del minore.

In caso di impiego di lavoro infantile da parte di subappaltatori e fornitori l'organizzazione provvede:

1. all'immediata sospensione di ogni attività lavorativa;
2. alla denuncia alle autorità competenti;
3. alla rimozione del fornitore dai fornitori qualificati;
4. alla risoluzione del contratto;
5. alla valutazione dell'eventuale azione di risarcimento del danno.

Lavoro forzato obbligato

Rispetto delle Convenzioni ILO 29 e 105.

- Divieto di ricorrere o dare sostegno all'utilizzo di lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni.
- Divieto di trattenere documenti d'identità in originale.
- Divieto di richiedere al personale di pagare depositi all'inizio del rapporto di lavoro.
- Divieto da parte dell'organizzazione o alcun altro ente che fornisca manodopera all'organizzazione di trattenere una parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per l'organizzazione stessa.
- Divieto di richiedere commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori.
- Divieto di utilizzo di guardie di sicurezza o personale di sorveglianza per limitare la libertà dei lavoratori.
- Divieto di elargizione di prestiti ai lavoratori, in caso di espressa richiesta, a condizioni peggiori di quelle di mercato.
- Il personale deve avere il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard, e deve essere libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro.
- Divieto all'organizzazione o altro ente che fornisca manodopera all'organizzazione, di ricorrere o dare sostegno alla tratta di esseri umani.

Salute e sicurezza

Rispetto del D. LGS. 81/08. Convenzione ILO 155 e 183. Raccomandazione 164

- L'organizzazione deve garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e deve adottare misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie conseguenti allo svolgimento del lavoro.
- L'organizzazione deve valutare tutti i rischi del luogo di lavoro.
- L'organizzazione deve fornire al personale, appropriati dispositivi di protezione individuale a proprie spese e nel caso di infortunio deve fornire il primo soccorso e assistere il lavoratore affinché riceva le conseguenti cure mediche.
- Deve essere assicurata a tutto il personale una formazione periodica efficace su salute e sicurezza, incluse istruzioni sul luogo di lavoro.
- Deve essere garantito a tutto il personale libero accesso a: bagni puliti, acqua potabile, luoghi idonei per la consumazione dei pasti, e, ove applicabile, locali igienicamente adeguati alla conservazione degli alimenti.
- L'organizzazione deve assicurare che qualsiasi dormitorio messo a disposizione del personale sia pulito, sicuro e adeguato ai bisogni essenziali.
- Tutto il personale deve avere il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza chiedere il permesso.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Rispetto delle Convenzioni ILO 87, 98 e 135

- Rispetto del diritto del personale di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta e di contrattare

collettivamente con l'organizzazione.

- Fornire efficace informazione ai lavoratori sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione sindacale di propria scelta. Divieto di ingerenza formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva.
- In caso di limitazioni per legge al diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva concessione ai lavoratori del permesso di eleggere liberamente propri rappresentanti.
- Deve garantire che i membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membri del sindacato, o rappresentanti dei lavoratori.
- Applicazione del CCNL richiamato nei contratti e lettere di assunzione individuali.

Discriminazione

Rispetto delle Convenzioni ILO 100, 111, 159, 169 e 177

- Divieto di ogni forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.
- Divieto di interferire con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.
- Divieto e contratto a ogni comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e in tutti gli alloggi e altre strutture messe a disposizione dall'organizzazione.
- Divieto di sottoposizione del personale femminile a test di gravidanza o di verginità.

Pratiche disciplinari

Rispetto Convenzione ILO 29

- L'organizzazione deve trattare tutto il personale con dignità e rispetto.
- Divieto di utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale.
- Divieto di utilizzo di trattamenti duri o inumani o provvedimenti disciplinari contrari alla dignità ed al rispetto del lavoratore.

Orario di lavoro

Rispetto Convenzione ILO 1 e Raccomandazione ILO 116

- Rispetto delle leggi vigenti e della contrattazione collettiva (ove applicabile) in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche. Limite massimo della settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, stabilita dalla legge e comunque non superiore a 48 ore.
- Concessione di almeno un giorno libero dopo sei giorni consecutivi di lavoro.
- Volontarietà dello straordinario con limite di 12 ore settimanali.
- Divieto di regolare richiesta di straordinario.

Retribuzione

Rispetto delle Convenzioni ILO 100, 102 e 131

- Rispetto del diritto del personale ad un salario dignitoso, con minimo retributivo superiore agli standard legali o agli standard minimi di settore, o ai contratti collettivi (ove applicabile).
- Divieto di applicare trattenute sul salario per motivi disciplinari. Salva la deroga prevista in caso di trattenute disciplinari regolate dal CCNL applicato.
- Chiara informazione ai lavoratori circa la composizione delle retribuzioni.
- Applicazione di una maggiorazione per il lavoro straordinario come definito dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva.
- Divieto di utilizzo di accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi, volti ad evitare l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla legislazione e dalle normative applicabili in materia di lavoro e sicurezza sociale.

DICHIARAZIONE DI IMPEGNO

Il sottoscritto _____ in qualità di _____

Dell'impresa _____

dichiara di aver letto il presente codice di condotta e si impegna alla sua applicazione e rispetto.

Data_

Firma_____