

CODICE ETI – POLITICHE AZIENDALI

Il Codice Base ETI (Ethical Trading Initiative) si basa sulle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) ed è un codice di pratiche aziendali riconosciuto a livello internazionale, che rappresenta il punto di partenza per le imprese che vogliono misurare il loro rendimento sociale ed acquisire pratiche per una più efficace protezione dei diritti umani sul posto di lavoro.

Di seguito le politiche adottate a livello aziendale.

0. RISPETTO DEI DIRITTI FONDAMENTALI E “DUE DILIGENCE”

0.1 Per la stesura delle seguenti politiche aziendali ci si è basati sui principi fondamentali sui diritti umani stipulati dalle Nazioni Unite (“Guiding Principles on Business and Human Rights”, United Nations, 2011) e sulle convenzioni sul lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

0.2 L'azienda si impegna a rispettare i diritti umani fondamentali riconosciuti a livello internazionale - intesi, come minimo, come quelli espressi nella “Dichiarazione Universale dei Diritti Umani” e i principi relativi ai diritti fondamentali enunciati nella Dichiarazione Internazionale dell'Organizzazione Internazionale del lavoro (ILO) riguardante i principi fondamentali e i diritti sul lavoro.

0.3 L'azienda eviterà di causare o contribuire a impatti negativi sui diritti umani attraverso le proprie attività, e si impegna ad affrontare tali impatti quando essi si verificano; inoltre, l'azienda cercherà di prevenire o mitigare gli impatti negativi sui diritti umani che sono direttamente collegati alle operazioni o prodotti.

0.4 Per quanto concerne l'autovalutazione dell'azienda (due-diligence process) sul proprio impatto in relazione al rispetto dei diritti umani fondamentali e a quanto stabilito dal codice di base ETI, l'azienda ritiene che, visto il proprio settore di attività (vendita di tessuti per arredamento), non ci siano particolari aree di criticità

identificabili a priori; tuttavia, riconosce come stakeholder i propri fornitori e pertanto l'azienda si aspetta che le politiche messe in atto nel presente documento siano rispettate anche dai propri fornitori, in base a quanto stabilito dal codice base della Ethical Trading Initiative (ETI) Base Code.

0.5 L'azienda si aspetta che i propri fornitori rispettino quanto stabilito dal codice di base ETI e verrà richiesta la documentazione necessaria a dimostrarne la conformità nel caso in cui si sospettino inadempienze; in tal caso, al fornitore verrà richiesta piena collaborazione e verrà data la possibilità di mettersi in regola come di seguito stabilito.

0.6 Nel caso in cui l'azienda venga a conoscenza di situazioni in cui i propri fornitori non rispettino quanto stabilito dal codice di base ETI, darà a disposizione 3 mesi di tempo per correggere le difformità. Se, allo scadere dei 3 mesi, il fornitore non avrà intrapreso alcuna azione volta alla risoluzione delle difformità, l'azienda potrà richiedere un intervento di controllo esterno allo scopo di accertare lo stato delle cose.

0.7 Nel caso in cui il fornitore si rifiutasse di collaborare o se la difformità violasse in modo grave quanto stabilito dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, i principi relativi ai diritti fondamentali enunciati nell'Internazionale Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del lavoro, o quanto stabilito nel codice di base ETI, l'azienda riporterà tale situazione in modo tempestivo agli organi di competenza.

1. IL LAVORO E' SCELTO IN MODO LIBERO

1.1 Il lavoro è volontario e i lavoratori sono liberi in qualsiasi momento di lasciare il lavoro o di terminare il proprio impiego.

1.2 L'azienda non imporrà restrizioni irragionevoli sulla libertà di movimento dei lavoratori, né all'interno delle strutture gestite dall'azienda né per l'ingresso o l'uscita da tali strutture.

1.3 I datori di lavoro e le agenzie di collocamento del personale non devono trattenere, distruggere, occultare, confiscare o impedire ai lavoratori di accedere ai propri documenti di identità o di immigrazione, quali documenti di identificazione rilasciati da enti governativi, passaporti o permessi di lavoro, eccetto nei casi in cui ciò sia richiesto dalla legge.

1.4 I lavoratori non potranno essere obbligati a pagare le commissioni dei datori di lavoro o delle agenzie di collocamento del personale, né altre commissioni relative alla loro assunzione.

2. LA LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E IL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SONO RISPETTATI

2.1 In conformità alle leggi locali, l'azienda rispetta il diritto di tutti i lavoratori a formare o ad associarsi a un sindacato di loro scelta, a farsi rappresentare in contrattazioni collettive e a partecipare a manifestazioni e assemblee pacifiche, o di astenersi da tali forme di associazione e partecipazione.

2.2 I lavoratori e/o i loro rappresentanti sindacali devono essere in grado di comunicare apertamente e di esprimere le proprie opinioni e preoccupazioni alla dirigenza in merito alle condizioni di lavoro e alle prassi direttive, senza timore di subire ritorsioni, intimidazioni o vessazioni.

3. LE CONDIZIONI DI LAVORO SONO SICURE E IGIENICHE

3.1 L'ambiente di lavoro sarà senza pericoli ed igienico, tenendo in considerazione le prevalenti nozioni dell'industria e rischi specifici legati al settore di attività.

3.2 Si prenderanno misure adeguate volte a prevenire incidenti e danni alla persona che derivino da, siano connessi a, o avvengano nel corso del lavoro, riducendo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro.

3.3 I dipendenti seguiranno corsi di formazione periodici e documentati sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro e tali corsi saranno ripetuti per i nuovi assunti e in caso di cambiamento di reparto.

3.4 E' garantito l'accesso a servizi igienici puliti e acqua potabile e vengono fornite attrezzature adeguate dove poter conservare il cibo in un'apposita area attrezzata.

3.5 L'azienda, in osservanza al codice del lavoro, assegnerà il ruolo di responsabile per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro ad un rappresentante della direzione di grado superiore (Silvano Mazzoni).

4. NON SI FARA' RICORSO A LAVORO MINORILE

4.1 In osservanza delle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, l'azienda si impegna alla prevenzione dello sfruttamento minorile.

4.2 Non verranno assunte persone minori di 18 anni per mansioni pericolose o che possano mettere in pericolo la salute e la sicurezza della persona

4.3 L'azienda non assumerà persone minori di 18 anni per mansioni che richiedono turni di notte.

4.4 In caso di assunzione di personale dai 16 ai 18 anni di età, il lavoratore ne assolverà l'obbligo formativo tramite il sistema d'istruzione scolastica, tramite il sistema della formazione professionale o, nel corso del contratto di

apprendistato, attraverso la frequenza di moduli formativi aggiuntivi per almeno 120 ore all'anno.

5. SI PAGANO SALARI SUFFICIENTI PER VIVERE

5.1 La retribuzione dei lavoratori è conforme a tutte le normative in vigore, incluse quelle riguardanti i salari minimi, gli straordinari e i benefici previdenziali di legge.

5.2 In osservanza delle leggi locali, gli straordinari sono retribuiti a una tariffa superiore a quella oraria normale e con un incremento minimo del 125% rispetto alla paga ordinaria.

5.3 Non è consentito decurtare il salario a titolo di misura disciplinare.

5.4 Per ogni periodo di retribuzione, i lavoratori dovranno ricevere buste paga tempestive e comprensibili, che includano sufficienti informazioni per consentire una verifica accurata della retribuzione per le attività svolte.

6. LE ORE DI LAVORO NON SONO ECCESSIVE

6.1 L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, in accordo a quanto stabilito dalla normativa vigente; verranno considerate ore di straordinarie di lavoro quelle successive alle 8 ore lavorative giornaliere.

6.2 Non verranno superate le 48 ore lavorative settimanali, comprese le ore di straordinario.

6.3 I dipendenti hanno diritto a due giorni di riposo settimanali (sabato e domenica)

- 6.4 Tutti gli straordinari sono volontari e scelti tra i lavoratori. Ai lavoratori potrà essere chiesto di lavorare ore straordinarie, ma potranno rifiutare senza incorrere in sanzioni o conseguenze.
- 6.5. Gli straordinari verranno usati in modo responsabile, tenendo conto delle ore lavorate dai dipendenti, della frequenza e della forza lavoro nel suo complesso.
- 6.6 Il limite al lavoro straordinario non potrà superare le 250 ore annuali. In nessuna circostanza, il lavoro straordinario dovrà compromettere l'integrità fisica e la sicurezza dei lavoratori
- 6.7 L'azienda si impegna a garantire la propria collaborazione con i dipendenti nella gestione della retribuzione e si assicurerà che tutte le ore lavorative, compresi gli straordinari, siano interamente pagati senza ritardi ingiustificati.
- 6.8 I lavoratori potranno sottoporre commento e/o richieste all'ufficio amministrativo per quanto concerne l'orario di lavoro. I lavoratori sono incoraggiati a rendere nota qualsiasi problematica, impossibilità di lavorare ore straordinarie o casi in cui un eccessivo orario lavorativo possa compromettere la sicurezza sul luogo di lavoro.
- 6.9 In caso di contratto di lavoro in somministrazione, l'agenzia dovrà attenersi al regolamento dell'azienda riguardo all'orario lavorativo.

7. NON SI PRATICA ALCUNA DISCRIMINAZIONE

- 7.1 Non verrà praticata alcuna discriminazione in ambito di assunzione del personale, remunerazione, accesso a corsi di formazione, promozione, cessazione del contratto di lavoro e pensionamento sulla base di etnia, nazionalità, religione, età, disabilità, genere, stato civile, orientamento sessuale, partecipazione a gruppi sindacali e orientamento politico.

7.2 Nel caso in cui ne venga a conoscenza, l'azienda riporterà tempestivamente agli organi competenti situazioni in cui si verificano discriminazioni di qualsiasi tipo.

8. SI FORNISCE LAVORO REGOLARE

8.1 Il lavoro si svolgerà secondo riconosciuti rapporti di lavoro stabiliti nell'ambito della legge e consuetudini nazionali;

8.2 Le obbligazioni nei confronti dei dipendenti in base alle leggi sul lavoro o sull'assistenza sociale e le regole emananti dal rapporto di lavoro a carattere regolare non saranno evase tramite l'uso di contratti per sola forza lavoro, sub-appalto, o accordi per lavoro a domicilio, o tramite programmi d'apprendistato dove non c'è alcuna intenzione di impartire alcuna specializzazione o fornire impiego regolare.

9. NON SONO CONSENTITE PRATICHE CRUDELI O INUMANE

9.1 E' vietata ogni forma di trattamento crudele e disumano dei lavoratori; rientrano nelle pratiche inammissibili le molestie e gli abusi sessuali, le punizioni corporali, la coercizione fisica o psichica, le aggressioni verbali e le semplici minacce di simili trattamenti.

9.2 L'azienda si aspetta che le pratiche sopracitate siano vietate anche dai propri fornitori e si impegna a riportare tempestivamente situazioni in cui si verificano nel caso in cui ne venga a conoscenza.

Aggiornato Settembre 2022