

# Codice di condotta Fornitori

ELETTROSUD S.R.L. - VC.da Cona - Zona ind.le 88836, Cotronei (Kr)



**ALL. 3**  
**CODICE DI CONDOTTA FORNITORI**

Pag. 1 a 10

Ed.01 Rev. 00  
Data 10/02/2023

---

**Sommario**

1. Premessa .....	2
2. Principi generali, Obiettivi e Destinatari .....	3
3. Impegni dei destinatari del codice.....	5

## 1. Premessa

Le funzioni e le attività svolte dal **ELETTROSUD S.R.L.** sono improntate ai principi di legalità, correttezza, sostenibilità e responsabilità, altresì finalizzate alla maggiore efficienza operativa, nel rispetto dei punti cardini dettati dalla SA 8000 e, dunque, sociali, di buona condotta e di sicurezza.

**ELETTROSUD S.R.L.** opera nel rispetto delle leggi vigenti e delle normative applicabili, sia a livello nazionale che sovranazionale. Il raggiungimento degli obiettivi economici e la propria permanenza nel tempo, ossia la sua resilienza, non può prescindere dall'impegno a generare valore in senso lato, tanto per i propri dipendenti, che per i propri fornitori, nonché la comunità che gravita attorno all'impresa, e tutti gli stakeholders coinvolti.

Il presente Codice stabilisce i principi guida, le direttive e le prescrizioni fondamentali di comportamento che il personale deve osservare e promuovere, nell'ambito delle rispettive competenze ed in relazione alla posizione ricoperta nell'organizzazione aziendale. Pertanto, le regole del Codice Etico non sostituiscono, ma integrano i doveri fondamentali dei lavoratori, e non esimono dall'osservanza della normativa civile, penale, amministrativa e contrattuale, vigente in materia.

**ELETTROSUD S.R.L.** si propone, attraverso il presente Codice di Condotta di coinvolgere i propri fornitori nella costruzione di un ciclo di approvvigionamento sicuro e sostenibile dal punto di vista sociale, ambientale ed economico.

**ELETTROSUD S.R.L.** nel percorso di definizione e redazione del sistema di gestione conforme allo standard SA8000 definisce ed elenca i requisiti sociali per un comportamento socialmente corretto delle organizzazioni verso i lavoratori ma anche per farsene promotore con i propri partner:

- I. il lavoro minorile e infantile
- II. il lavoro forzato e obbligato
- III. le condizioni per la salute e la sicurezza
- IV. la libertà d'associazione
- V. la discriminazione
- VI. le pratiche disciplinari
- VII. l'orario di lavoro
- VIII. la retribuzione

In quest'ottica è maturata l'esigenza di definire un codice di comportamento con l'obiettivo di orientare le proprie relazioni con i fornitori e tutte le Parti esterne interessate, proponendo di improntare a trasparenza, correttezza, lealtà, integrità le operazioni, i comportamenti, il modo di lavorare e i rapporti sia interni all'azienda fornitrice che nei confronti dei soggetti esterni.

## **2. Principi generali, Obiettivi e Destinatari**

Obiettivo di questo documento è di stimolare un processo di adeguamento agli standard da parte di partner, fornitori e sub fornitori, influenzandone il comportamento e accrescendone la qualità etico sociale allo scopo di migliorare il rapporto con i fornitori nell'ottica di un reciproco beneficio e lo considera formale integrazione ai requisiti contrattuali con i fornitori di beni e servizi il cui rispetto sarà condizione gradualmente necessaria per mantenere e rafforzare i rapporti di fornitura.

### **Integrità**

Il Fornitore è tenuto a condurre la propria attività nel rispetto dei principi etici e di integrità della propria attività di impresa generalmente riconosciuti e di avvalersi di sistemi organizzativi coerenti ai principi delineati dal Codice Etico adottato dalla Società, allo scopo di mantenere con la Società relazioni durature, oneste e trasparenti.

### **Anti-corrruzione**

Il Fornitore è tenuto ad astenersi da ogni forma di corruzione attiva e passiva e/o estorsione e a non promettere, offrire o accettare vantaggi e/o utilità indebiti e/o impropri di qualsiasi natura perseguendo finalità corruttive.

### **Privacy**

Il Fornitore è tenuto a rispettare la normativa vigente in materia di data protection, adottando gli opportuni strumenti di sicurezza atti a preservare la riservatezza delle informazioni di cui è a conoscenza in ragione della propria attività, assicurandosi altresì che tutti i propri dipendenti e collaboratori si conformino a tali indirizzi.

### **Segnalazione di irregolarità**

Il Fornitore si impegna a mettere a disposizione dei propri dipendenti mezzi e strumenti idonei, anche informatici, per segnalare eventuali sospette irregolarità o attività o comportamenti potenzialmente illeciti e/o illegali sul luogo di lavoro. Ogni segnalazione di tale tipo deve essere considerata strettamente riservata e trattata come tale dal Fornitore, che si impegna, altresì, a tutelare i dipendenti segnalanti da ogni forma di ritorsione.

### **Concorrenza leale**

Il Fornitore è tenuto a condurre la propria attività d'impresa rispettando le regole di una concorrenza corretta e leale in conformità alla normativa di riferimento.

### 3. Impegni dei destinatari del codice

Il Fornitore, sottoscrivendo il presente Codice di Comportamento si impegna formalmente, oltre a rispettare la normativa cogente e vigente, a:

<b>LAVORO INFANTILE E MINORILE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Non impiegare lavoro infantile nella realizzazione di alcun prodotto o nell'erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 15 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e/o svolgere un'esistenza confacente alla loro età</li><li>• garantire ai giovani lavoratori (ragazzi di età inferiore ai 18 anni) effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito</li><li>• dare evidenza di una forte sensibilità nei confronti delle tematiche inerenti allo sfruttamento del lavoro minorile, della discriminazione sociale, dell'emarginazione anche nei confronti dei propri fornitori</li><li>• ai minori che facciano richiesta di lavoro o che in conformità a quanto sino a qui disposto debbano essere licenziati, concedere un opportuno sostegno finanziario temporaneo finalizzato all'adempimento dell'obbligo scolastico</li><li>• <i>si deve tutelare il diritto di tutti i bambini ad essere protetti e si deve assicurare le condizioni di base che permettano loro di condurre una vita economicamente e socialmente dignitosa</i></li></ul>	<b>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:</b>  <b>Convenzione ILO 138</b> <b>Convenzione ILO 182</b> <b>Raccomandazione ILO 146</b>
------------------------------------	--	--

<p><b>LAVORO FORZATO OBBLIGATO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• non richiedere per nessun motivo al personale di lasciare “depositi” in denaro</li> <li>• non richiedere per nessun motivo al personale di lasciare documenti di identità in originale presso con l’azienda</li> <li>• l’azienda o qualsiasi altra entità che fornisce lavoro all’azienda, non trattenga qualsiasi parte del salario del personale, benefit (indennità), proprietà o documenti usati al fine di forzare il suddetto personale a continuare a lavorare per l’azienda</li> <li>• lasciare al personale il diritto di lasciare i luoghi di lavoro al completamento della giornata lavorativa standard, e renderlo libero di porre fine al contratto di lavoro, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole</li> <li>• né l’azienda né qualsiasi altra entità che fornisce lavoro all’azienda deve essere coinvolta o dare sostegno al traffico di esseri umani</li> <li>• non obbligare i lavoratori a contrarre debiti con l’azienda e qualora un lavoratore richieda un prestito le condizioni applicate siano comunque identiche o migliori a quelle di mercato</li> <li>• garantire il pagamento di eventuali programmi di formazione seguiti dai lavoratori ed indispensabili all’attività lavorativa condotta</li> <li>• garantire il versamento degli stipendi, con metodi di pagamento che non privano i lavoratori del proprio diritto di recesso dall’impiego, nei tempi stabiliti</li> <li>• assicurare l’assenza di guardie di sicurezza o di personale militare presso la struttura</li> <li>• lasciare la possibilità da parte dei familiari dei lavoratori di recarsi liberamente in visita presso l’azienda</li> <li>• garantire la presenza di adeguati contratti di lavoro firmati dai lavoratori</li> <li>• garantire la disponibilità a fornire, tramite colloqui con l’ufficio amministrazione e la società di consulenza esterna che si occupa della predisposizione delle buste paga, delucidazioni ai dipendenti riguardanti le voci che non risultassero particolarmente chiare</li> <li>• dare l’evidenza della formazione/informazione ai lavoratori sull’importanza di ottemperare ai requisiti inerenti il lavoro obbligato</li> </ul>	<p><b>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:</b></p> <p><b>Convenzione ILO 29</b> <b>Convenzione ILO 105</b></p>
<p><b>SALUTE E SICUREZZA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• condurre un’analisi dei rischi relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale</li> <li>• assicurare che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato (vedi cap. 6.2.2) nonché in caso di infortuni, anche attraverso la predisposizione di mirate istruzioni operative</li> <li>• mantenere registrazioni scritte di tutti gli infortuni accaduti nel luogo di lavoro</li> <li>• Fornire ai dipendenti i necessari dispositivi di protezione individuale atti ad evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale</li> <li>• nel caso di lesione a causa del lavoro, fornire primo soccorso e assistere il lavoratore nell’ottenere un ulteriore trattamento medico</li> <li>• prendere in considerazione tutti i rischi derivanti dal lavoro espletato da lavoratrici incinte / neo-mamme e assicurare che vengano intrapresi tutti i</li> </ul>	<p><b>Alla base di questo principio c’è il rispetto del D. LGS. 81/08 e successive modifiche.</b></p> <p><b>Attenersi ai contenuti di tale norma comporta la soddisfazione di questo requisito.</b></p> <p><b>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:</b></p> <p><b>Convenzione ILO 155</b> <b>Convenzione ILO 183</b></p>

	<p>ragionevoli provvedimenti per rimuovere o ridurre qualsiasi rischio legato alla loro salute e sicurezza</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• garantire, per l'utilizzo da parte di tutto il personale, l'accesso a locali bagno puliti, l'accesso all'acqua potabile e, ove applicabile, locali salubri e idonei allo stoccaggio del cibo.</li> <li>• dare diritto a tutto il personale di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente serio pericolo senza chiedere il permesso dell'azienda</li> </ul>	
<p align="center"><b>LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• non interferire in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle organizzazioni dei lavoratori o di contrattazione collettiva come testimoniato dalla applicazione del CCNL richiamato nei contratti/lettere di assunzione individuali</li> <li>• informare efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a propria scelta</li> <li>• garantire che i rappresentanti del personale e il personale coinvolto nell'organizzazione dei lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membro del sindacato o di partecipare alle attività sindacali, e garantire che tali rappresentanti abbiano accesso ai propri membri nel luogo di lavoro.</li> <li>• permettere ai lavoratori di riunirsi, nominare un loro Rappresentante (RLS) e comunicare con i propri associati nel luogo di lavoro anche grazie alle strutture messe a loro disposizione per eventuali incontri/riunioni.</li> </ul>	<p><b>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:</b></p> <p><b>Convenzione ILO 87</b> <b>Convenzione ILO 135</b> <b>Convenzione ILO 98</b></p>
<p align="center"><b>DISCRIMINAZIONE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità</li> <li>• trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendo loro pari possibilità e condizioni</li> <li>• relativamente ad assunzione, retribuzione, formazione, promozione licenziamento e pensionamento non attuare o sostenere discriminazione in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione</li> <li>• non ostacolare il personale nell'esercizio dei propri diritti personali di seguire principi o pratiche ovvero soddisfare bisogni connessi a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione</li> <li>• non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento</li> </ul>	<p><b>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:</b></p> <p><b>Convenzione ILO 111</b> <b>Convenzione ILO 100</b> <b>Convenzione ILO 159</b> <b>Convenzione ILO 177</b> <b>Convenzione ILO 169</b></p>
<p align="center"><b>PRATICHE DISCIPLINARI</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• non applicare provvedimenti disciplinari contrari alla dignità ed al rispetto del lavoratore, limitandosi ai soli provvedimenti previsti dalla legislazione vigente</li> <li>• trattare tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea</li> <li>• prestare attenzione a che non si manifestino fenomeni di "terrore psicologico" e "molestie sessuali", ossia pressioni e condizionamenti psicologici con allusioni verbali e gestuali, a che non utilizzati come "strumenti di punizione" condizioni di lavoro sfavorevoli, a che non vengano adottate in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari</li> </ul>	<p><b>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:</b></p> <p><b>Convenzione ILO 29</b></p>



<p><b>ORARIO DI LAVORO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• non far lavorare più di 48 ore la settimana, né chiedere più di 12 ore di straordinario, concordato con il lavoratore</li><li>• non chiedere straordinari abitualmente</li><li>• rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, e lo straordinario, quando necessario, deve essere ricompensato in modo idoneo</li><li>• garantire almeno un giorno di riposo su sette</li><li>• in particolare, è importante programmare il lavoro con attenzione, cercando di razionalizzare i processi produttivi, di prevedere in modo corretto l'organico necessario, per non costringere i propri dipendenti a straordinari eccessivi e per garantire loro il godimento delle ferie previste</li></ul>	<p><b>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:</b></p> <p><b>Convenzione ILO 1</b> <b>Raccomandazione ILO 116</b></p>
<p><b>RETRIBUZIONE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• rispettare il diritto del personale ad un salario di sussistenza e garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa standard corrisponda sempre agli standard legali o agli standard minimi industriali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale</li><li>• non effettuare trattenute a scopi disciplinari e comunque specifica le motivazioni di eventuali trattenute sulla busta paga; eccezioni a tale regola si applicano solo quando entrambe le seguenti condizioni esistono:<ul style="list-style-type: none"><li>• trattenute salariali a scopi disciplinari sono permesse dalla legge nazionale</li><li>• è attivo un accordo derivante dalla libera contrattazione collettiva</li></ul></li><li>• garantire che la composizione dei salari e delle indennità contributive siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga e chiaramente a beneficio dei lavoratori</li><li>• assicurare che i salari e le indennità retributive siano trasmessi in completa aderenza alle leggi applicabili e che la remunerazione sia elargita secondo la modalità concordati con il dipendente stesso in modo che non vi siano costi aggiuntivi per riceverle.</li><li>• non stipulare accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine, e/o programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale; i contratti di apprendistato sono limitati nel tempo e prevedono un programma di formazione chiaramente definito.</li><li>• assicurare che tutto il lavoro straordinario sia rimborsato con una maggiorazione come definito dalla legge nazionale.</li></ul>	<p><b>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:</b></p> <p><b>Convenzione ILO 100</b> <b>Convenzione ILO 131</b> <b>Convenzione ILO 102</b></p>



**ALL. 3**  
**CODICE DI CONDOTTA FORNITORI**

Pag. 9 a 10

Ed.01 Rev. 00  
Data 10/02/2023

---

**ELETTROSUD S.R.L.** in merito a quanto definito sopra, prevede la possibilità di attivare verifiche ispettive sui fornitori più critici per settore o per area geografica, nella promozione e monitoraggio di comportamenti socialmente responsabili, accettando di accogliere eventuali verifiche ispettive presso le proprie sedi operative da parte dei propri Fornitori, secondo modalità che verranno concordate.

Il presente Codice è approvato dalla Direzione di **ELETTROSUD S.R.L.** che provvederà inoltre ad approvare ogni eventuale modifica/integrazione dovesse rendersi necessaria, anche di natura normativa.

Il presente Codice si considera parte integrante dei contratti e delle convenzioni che i destinatari del Codice sottoscrivono con **ELETTROSUD S.R.L.**

Deve, inoltre, essere sottoscritto per accettazione dal titolare o dal legale rappresentante del destinatario del Codice, ed allegato ai documenti prodotti in sede di offerta delle procedure di affidamento.

Letto ed approvato il \_\_\_\_\_

**Il Fornitore**

\_\_\_\_\_  
Firma e Timbro

**ELETTROSUD S.R.L.**

\_\_\_\_\_  
Firma e Timbro