

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:

LAVORO INFANTILE E MINORILE	<ul style="list-style-type: none">• 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• 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• 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• 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• <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>	Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento: Convenzione ILO 138 Convenzione ILO 182 Raccomandazione ILO 146
------------------------------------	--	--

<p>LAVORO FORZATO OBBLIGATO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • non richiedere per nessun motivo al personale di lasciare “depositi” in denaro • non richiedere per nessun motivo al personale di lasciare documenti di identità in originale presso con l’azienda • 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 • 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 • né l’azienda né qualsiasi altra entità che fornisce lavoro all’azienda deve essere coinvolta o dare sostegno al traffico di esseri umani • 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 • garantire il pagamento di eventuali programmi di formazione seguiti dai lavoratori ed indispensabili all’attività lavorativa condotta • garantire il versamento degli stipendi, con metodi di pagamento che non privano i lavoratori del proprio diritto di recesso dall’impiego, nei tempi stabiliti • assicurare l’assenza di guardie di sicurezza o di personale militare presso la struttura • lasciare la possibilità da parte dei familiari dei lavoratori di recarsi liberamente in visita presso l’azienda • garantire la presenza di adeguati contratti di lavoro firmati dai lavoratori • 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 • dare l’evidenza della formazione/informazione ai lavoratori sull’importanza di ottemperare ai requisiti inerenti il lavoro obbligato 	<p>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:</p> <p>Convenzione ILO 29 Convenzione ILO 105</p>
<p>SALUTE E SICUREZZA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • 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 • mantenere registrazioni scritte di tutti gli infortuni accaduti nel luogo di lavoro • 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 • nel caso di lesione a causa del lavoro, fornire primo soccorso e assistere il lavoratore nell’ottenere un ulteriore trattamento medico • prendere in considerazione tutti i rischi derivanti dal lavoro espletato da lavoratrici incinte / neo-mamme e assicurare che vengano intrapresi tutti i 	<p>Alla base di questo principio c’è il rispetto del D. LGS. 81/08 e successive modifiche.</p> <p>Attenersi ai contenuti di tale norma comporta la soddisfazione di questo requisito.</p> <p>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:</p> <p>Convenzione ILO 155 Convenzione ILO 183</p>

	<p>ragionevoli provvedimenti per rimuovere o ridurre qualsiasi rischio legato alla loro salute e sicurezza</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • dare diritto a tutto il personale di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente serio pericolo senza chiedere il permesso dell'azienda 	
<p align="center">LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • informare efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a propria scelta • 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. • 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. 	<p>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:</p> <p>Convenzione ILO 87 Convenzione ILO 135 Convenzione ILO 98</p>
<p align="center">DISCRIMINAZIONE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità • trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendo loro pari possibilità e condizioni • 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 • 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 • non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento 	<p>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:</p> <p>Convenzione ILO 111 Convenzione ILO 100 Convenzione ILO 159 Convenzione ILO 177 Convenzione ILO 169</p>
<p align="center">PRATICHE DISCIPLINARI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • non applicare provvedimenti disciplinari contrari alla dignità ed al rispetto del lavoratore, limitandosi ai soli provvedimenti previsti dalla legislazione vigente • trattare tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea • 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 	<p>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:</p> <p>Convenzione ILO 29</p>

<p>ORARIO DI LAVORO</p>	<ul style="list-style-type: none">• non far lavorare più di 48 ore la settimana, né chiedere più di 12 ore di straordinario, concordato con il lavoratore• non chiedere straordinari abitualmente• rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, e lo straordinario, quando necessario, deve essere ricompensato in modo idoneo• garantire almeno un giorno di riposo su sette• 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	<p>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:</p> <p>Convenzione ILO 1 Raccomandazione ILO 116</p>
<p>RETRIBUZIONE</p>	<ul style="list-style-type: none">• 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• 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">• trattenute salariali a scopi disciplinari sono permesse dalla legge nazionale• è attivo un accordo derivante dalla libera contrattazione collettiva• 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• 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.• 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.• assicurare che tutto il lavoro straordinario sia rimborsato con una maggiorazione come definito dalla legge nazionale.	<p>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:</p> <p>Convenzione ILO 100 Convenzione ILO 131 Convenzione ILO 102</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