

CET_03**Codice Etico**

Elaborato dal RSG <u><i>Loualouan</i></u>	il 12/09/2014
Verificato dal RSG <u><i>Loualouan</i></u>	il 12/09/2014
Approvato dall'AU <u><i>Antoine Lumbine</i></u>	il 12/09/2014

INDICE

0. INTRODUZIONE	3
1. LAVORO INFANTILE	5
2. LAVORO OBBLIGATO	6
3. SALUTE E SICUREZZA	7
4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE	8
5. DISCRIMINAZIONE	9
6. PRATICHE DISCIPLINARI	11
7. ORARIO DI LAVORO	12
8. RETRIBUZIONE.....	13

0. INTRODUZIONE

La Responsabilità Sociale d'Impresa è oggi considerata un elemento strategico di crescita economica sostenibile e di coesione sociale tra impresa e stakeholders, oltre ad essere generatrice di benessere e valorizzazione.

Le nuove dinamiche economiche globali non possono non tener conto di temi fondamentali come il rispetto dei diritti umani, il rispetto dei diritti dei lavoratori, la tutela contro lo sfruttamento dei minori e le garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro, questioni che investono le realtà economiche sia su scale globale che su quella locale.

Pertanto con l'affermarsi delle economie di mercato si è diffusa l'idea che non soltanto gli individui responsabili ma le imprese stesse, come soggetti collettivi, debbano attenersi ad un'etica nel definire il proprio comportamento responsabile, è aumentato l'interesse nei confronti delle imprese che manifestano un comportamento etico ed è cresciuta la capacità di riconoscere, dietro il prodotto ed il servizio, il processo produttivo che lo ha generato.

Nel 1997 il SAI (Social Accountability International) ha creato un modello denominato SA8000 che definisce i requisiti minimi ed il processo per la verifica della Responsabilità Sociale d'Impresa. Tale modello si basa sulle Convenzioni dell'ILO (International Labour Organization) la Dichiarazione dei Diritti dell'Uomo, la Convenzione ONU sui Diritti del bambino, la Convenzione ONU per eliminare qualsiasi forma di discriminazione contro le donne.

La norma SA8000:2008 elenca i requisiti per un comportamento socialmente corretto delle imprese e della filiera per quanto riguarda:

- il lavoro minorile ed infantile;
- il lavoro obbligato;
- la discriminazione;
- le condizioni per la salute e la sicurezza;
- le pratiche disciplinari;
- la libertà d'associazione;
- la retribuzione;
- l'orario lavorativo.

Per un'azienda che opera nel mondo occidentale senza produrre nei paesi in via di sviluppo, la SA8000 diventa uno strumento volto a garantire la corretta gestione di problematiche

quali la discriminazione piuttosto che la schiavitù o il lavoro forzato e quello infantile, che difficilmente trovano riscontro.

La volontà di redigere un Codice Etico nasce dalla consapevolezza che l'integrità, la reputazione e la redditività della nostra azienda dipendono principalmente dal comportamento individuale dei suoi amministratori, dipendenti, collaboratori, fornitori e subfornitori.

Questi ultimi infatti sono invitati a leggere con attenzione il Codice e a sottoscriverlo al fine di impegnarsi direttamente al rispetto dello stesso.

1. Lavoro Infantile

- Non utilizziamo e non intendiamo sostenere in alcun modo l'utilizzo del lavoro infantile.
- Non utilizziamo e non intendiamo sostenere in alcun modo l'utilizzo di giovani lavoratori.
- Dichiariamo il nostro impegno, qualora si dovesse riscontrare la presenza di bambini e giovani lavoratori impiegati presso la nostra azienda, a predisporre adeguate procedure per tutelarne la sicurezza all'interno ed all'esterno del luogo di lavoro.
- Dichiariamo di essere conformi alle normative vigenti in materia:

Codice Documento	Titolo Documento
Convenzione ILO 138	Età minima per l'assunzione all'impiego
Convenzione ILO 182	Forme peggiori di lavoro minorile
Raccomandazione ILO 146	Salute e Ricchezza
ONU	Dichiarazione Internazionale sui Diritti dell'Infanzia
L. 5/55	Apprendistato
L. 977/67	Tutela del Lavoro dei Bambini e degli Adolescenti
L.451/94	Contratti di formazione
D. Lgs 368/2001	Protezione dei giovani sul lavoro

2. Lavoro Obbligato

- Non utilizziamo né intendiamo sostenere in alcun modo l'utilizzo di personale che presti la propria opera contro la propria volontà
- Non poniamo restrizioni non legali alla libertà dei dipendenti di recidere il contratto di lavoro.
- Non tratteniamo documenti originali o stipendi non erogati come cauzione.
- Qualora dovessimo assumere presso la nostra azienda personale di sicurezza, dichiariamo di specificare nel relativo contratto di lavoro quali mansioni tale personale è chiamato a svolgere, al fine di impedire qualsiasi forma di coercizione verso gli altri dipendenti.
- Dichiariamo di essere conformi alle normative vigenti in materia:

Codice Documento	Titolo Documento
Convenzione ILO 29	Lavoro forzato o obbligato
Convenzione ILO 105	Abolizione del Lavoro Forzato
Artt. 2067-2081 C.C.	Contratto Collettivo di Lavoro
L. 108/90	Licenziamenti individuali
L. 300/70	Statuto dei Lavoratori
L.297/82	Trattamento di fine rapporto
D. Lgs 152/97	Obbligo di informare il Lavoratore delle Condizioni applicabili al Contratto o Rapporto di Lavoro

3. Salute e Sicurezza

- Garantiamo ai nostri dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre, con adeguati servizi e strumenti di controllo e protezione da rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro.
- Garantiamo la nostra disponibilità a sottoporci a verifiche da parte delle autorità di controllo.
- Garantiamo che venga nominato un Rappresentante SA8000 della Salute e Sicurezza.
- Garantiamo al nostro personale un'adeguata formazione in materia di sicurezza e salute.
- Dichiariamo di essere conformi alle normative vigenti in materia:

Codice Documento	Titolo Documento
Convenzione ILO 155	Salute e Sicurezza dei Lavoratori
Raccomandazione ILO 164	Salute e Sicurezza
Dir. CEE 89/931	Miglioramento della Salute e Sicurezza dei Lavoratori durante il Lavoro
Dir. CEE 91/383	Sicurezza nelle Aziende
L. 638/83	Malattia ed Infortunio
D. Lgs 345/99	Protezione dei Giovani sul Lavoro
D. Lgs 81/2008	Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
D. Lgs 493/96	Segnaletica di Sicurezza e/o Salute per i luoghi di lavoro
D. Lgs 106/2009	Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

4. Libertà di associazione

- Rispettiamo il diritto dei lavoratori di formare ed aderire ai sindacati di propria scelta.
- Non vietiamo né ostacoliamo o penalizziamo l'attività sindacale e garantiamo ai dipendenti le condizioni idonee a praticare tale diritto nell'ambiente di lavoro.
- Rispettiamo il diritto dei lavoratori di partecipare alla contrattazione collettiva.
- Garantiamo che i rappresentanti dei lavoratori non siano discriminati in alcun modo.
- Dichiariamo di essere conformi alle normative vigenti in materia:

Codice Documento	Titolo Documento
Convenzione ILO 87	Libertà Sindacale e protezione del Diritto Sindacale
Convenzione ILO 98	Applicazione dei Principi del Diritto di Organizzazione e Negoziazione Collettiva
Convenzione ILO 135	Protezione rappresentanti dei Lavoratori in Azienda e loro Agevolazioni
L. 300/70	Statuto dei Lavoratori

5. Discriminazione

- Garantiamo il nostro impegno a non favorire pratiche discriminatorie nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento, pensionamento; in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica.
- Garantiamo il nostro impegno a non ostacolare il personale nell'esercizio del diritto di seguire principi o pratiche connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica.
- Riconosciamo il diritto di ognuno alla riservatezza della propria vita privata.
- Ci impegniamo a non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi, o volti allo sfruttamento.
- Intendiamo far sì che i rapporti tra le persone siano orientati al rispetto reciproco della dignità individuale.
- Dichiariamo di essere conformi alle normative vigenti in materia:

Codice Documento	Titolo Documento
Convenzione ILO 100	Eguaglianza di retribuzione tra uomo e donna per un lavoro di uguale valore
Convenzione ILO 102	Protezione Sociale – Requisiti Minimi
Convenzione ILO 111	Discriminazioni in materia di impiego e di professione
Convenzione ILO 159	Convenzione sul reinserimento professionale e l'occupazione (persone disabili)
ILO Convenzione 169	Persone Indigene e facenti parte di Tribù
Convenzione ILO 177	Lavoro a domicilio

ILO Convenzione 183	Protezione della Maternità
Codice Procedurale ILO sull'HIV/AIDS e il mondo del Lavoro	/
Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali	/
Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici	/
ONU	Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne
L. 300/70	Statuto dei lavoratori
L. 903/77	Parità di Trattamento tra Uomo e Donna
L. 125/91	Azioni positive per la parità
L. 53/00	Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città
L. 40/98	Disciplina dell'immigrazione enorme sulla condizione dello straniero
L. 108/90	Licenziamenti individuali
D.Lgs 151/01	Tutela e sostegno della maternità e paternità
Dir. CEE 75/117	Parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile
Dir. CEE 76/207	Parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro

6. Pratiche Disciplinari

- Non utilizziamo né intendiamo sostenere in alcun modo l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.
- Ci impegnamo affinché non si verifichino episodi di "mobbing", di "molestie sessuali, ossia pressioni e condizionamenti psicologici con allusioni verbali e gestuali.
- Ci impegnamo a non utilizzare come pratiche disciplinari condizioni di lavoro sfavorevoli.
- Ci impegnamo a valutare con la massima serietà la decisione di intraprendere eventuali sanzioni disciplinari.
- Dichiariamo di essere conformi alle normative vigenti in materia:

Codice Documento	Titolo Documento
Convenzione ILO 29	Lavoro Forzato o obbligato
Artt. 2067-2081	Contratto Collettivo di Lavoro
L. 300/70	Statuto dei lavoratori
D. Lgs 758/94	Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro
CCNL Metalmeccanici	/

7. Orario di Lavoro

- Garantiamo che l'orario di lavoro rispetti il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria.
- Garantiamo che il lavoro straordinario, quando necessario, venga retribuito in modo idoneo, che non superi mai le 8 ore settimanali e che sia sempre concordato con il dipendente.
- Garantiamo ai nostri dipendenti due giorni di riposo settimanali.
- Garantiamo il nostro impegno nell'organizzare con attenzione i processi lavorativi per non costringere il personale ad effettuare straordinari eccessivi.
- Dichiariamo di essere conformi alle normative vigenti in materia:

Codice Documento	Titolo Documento
Convenzione ILO 98	Applicazione dei principi del diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva
L. 300/97	Statuto dei Lavoratori
L. 196/97	Norme in materia di promozione dell'occupazione
L. 877/73	Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio.
L. 409/98	Disposizioni in materia di lavoro straordinario
CCNL Metalmeccanici	/

8. Retribuzione

- Garantiamo ai nostri lavoratori il rispetto dei livelli contributivi minimi previsti dalla normativa vigente.
- Garantiamo ai nostri lavoratori una adeguata retribuzione per condurre una vita dignitosa.
- Dichiariamo di essere conformi alle normative vigenti in materia:

Codice Documento	Titolo Documento
Convenzione ILO 1	Orario di Lavoro
Convenzione ILO 98	Applicazione dei principi del diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva
Raccomandazione 116	Riduzione Orario di Lavoro
L. 300/97	Statuto dei Lavoratori
L. 196/97	Norme in materia di promozione dell'occupazione
L. 877/73	Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio.
L. 409/98	Disposizioni in materia di lavoro straordinario
CCNL Metalmeccanici	/