

Nomisma

**Codice Condotta per fornitori
in conformità con la norma
SA8000**

Data	Descrizione	Motivo	Rev.	Approvazione DG
03/10/2024	CODICE DI CONDOTTA FORNITORI	Recepimento nomina nuovo D.G.	01	

1. Introduzione

Questo codice di condotta stabilisce i requisiti minimi che il fornitore deve rispettare per garantire condizioni di lavoro etiche e conformi alla norma SA8000.

2. Lavoro infantile

Il fornitore deve garantire che non venga impiegato lavoro infantile in nessuna attività. L'età minima per l'impiego deve essere conforme alla normativa vigente e alla norma SA8000.

3. Lavoro Forzato

Il fornitore deve assicurare che la propria organizzazione:

- non *deve* ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni, come definito dalla Convenzione ILO 29, non *deve* trattenere documenti d'identità in originale e non *deve* richiedere al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro;
- non *deve* trattenere una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per l'organizzazione stessa;
- *deve* assicurare che non ci saranno commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori;
- *deve* assicurare che il personale *abbia* il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard, e *che sia* libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro;
- *deve assicurare di non ricorrere o dare sostegno alla tratta di esseri umani.*

4. Salute e Sicurezza

I fornitori devono fornire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, in conformità con tutte le leggi e regolamenti applicabili. Devono essere adottate misure preventive per evitare incidenti e danni alla salute.

5. Libertà di Associazione

- Il fornitore deve assicurare che:
- nella propria organizzazione tutto il personale *deve* avere il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con l'organizzazione. L'organizzazione *deve* rispettare questo diritto, e *deve* informare efficacemente il personale del fatto che esso può liberamente aderire a qualsiasi organizzazione dei lavoratori di propria scelta, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'organizzazione.
- La propria organizzazione non *interferisca* in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel

processo di contrattazione collettiva.

- Nei casi in cui il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva sia limitato per legge, l'organizzazione permetta ai lavoratori di eleggere liberamente propri rappresentanti.
- La propria organizzazione garantisca 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, o essere impegnati nell'organizzare i lavoratori, e garantisca che tali rappresentanti possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

6. Discriminazione

Il fornitore deve assicurare che la propria organizzazione:

- non attua discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, nella gestione delle carriere professionali, nei licenziamenti o pensionamenti, 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 interferisce 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;
- non permette alcun 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, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi;
- non sottopone in alcun caso il personale a test di gravidanza o di verginità.

7. Pratiche Disciplinari

Il fornitore deve garantire di trattare tutti i lavoratori con dignità e rispetto e che non utilizzi o tolleri l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale o altre forme di molestia o trattamenti duri o inumani.

8. Orario di lavoro

Il fornitore deve garantire di rispettare le leggi vigenti, la contrattazione collettiva (ove applicabile) e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche, e che la settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, deve essere quella stabilita dalla legge, ma non deve comunque eccedere le 48 ore. La sua organizzazione deve garantire altresì che:

- personale abbia almeno un giorno libero dopo sei giorni consecutivi di lavoro, con

l'eccezione unicamente al verificarsi di entrambe le seguenti condizioni: la legge nazionale permetta un orario di lavoro che superi questo limite e sia in vigore un contratto collettivo liberamente negoziato che consenta di calcolare l'orario di lavoro su base media, comprendendo adeguati periodi di riposo;

- tutto il lavoro straordinario deve essere volontario, eccetto nei casi in cui lo straordinario sia necessario per rispondere a una domanda di mercato nel breve periodo e l'organizzazione sia parte di un contratto collettivo, negoziato liberamente dalla rappresentanza di una parte significativa della sua forza lavoro, che può richiedere lavoro straordinario nel rispetto di tale accordo e che comunque deve rispettare gli altri requisiti dell'elemento riportati nell'“Orario di Lavoro”;
- il lavoro straordinario non deve superare le 12 ore settimanali, né deve essere richiesto regolarmente.

9. Pratiche disciplinari

- non applicare provvedimenti disciplinari contrari alla dignità ed al rispetto della persona 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. Le pratiche disciplinari dei fornitori devono conformarsi con tutte le leggi locali applicabili e i regolamenti per i lavoratori in uso.

Si deve 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 non utilizzare come “strumenti di punizione” condizioni di lavoro sfavorevoli, a non adottare in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari.

10. Retribuzione

Il fornitore deve garantire che i lavoratori della sua organizzazione ricevano una retribuzione equa e sufficiente a soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e delle loro famiglie, in conformità con la normativa di riferimento.

L'organizzazione deve rispettare il diritto del personale ad un salario dignitoso, e garantire che la retribuzione pagata per una settimana lavorativa normale, straordinari esclusi, corrisponda sempre almeno agli standard legali o agli standard minimi di settore, o ai contratti collettivi (ove applicabile).

Deve inoltre garantire che:

- i salari siano sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale;
- non vengano applicate trattenute sul salario per motivi disciplinari, con l'eccezione a questa regola unicamente al verificarsi di entrambe le seguenti condizioni: la legge nazionale consenta trattenute sul salario per motivi disciplinari; e sia in vigore un contratto collettivo liberamente negoziato che permetta questo metodo;
- la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate

chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga. L'organizzazione deve inoltre garantire che i salari e le indennità siano corrisposti in conformità alla legge e in modo comodo per i lavoratori, ma in nessuna circostanza ritardati o limitati con metodi quali voucher, coupon o pagherò cambiari;

- il lavoro straordinario sia retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva. Se l'organizzazione opera in paesi in cui la maggiorazione per lo straordinario non è regolamentata dalla legge né dalla contrattazione collettiva, l'organizzazione deve compensare i lavoratori applicando la maggiorazione più alta tra quella definita dall'organizzazione stessa e quella stabilita dagli standard di settore prevalenti;
- non utilizzi 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.