

CODICE ETICO

Il presente Codice Etico viene adottato dal Lanificio Subalpino ed esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a cui ogni dipendente, collaboratore, consulente, fornitore, subfornitore ed ogni altra figura che debba collaborare con il Lanificio deve uniformarsi nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Il presente Codice Etico è stato concepito per guidare ed orientare le azioni ed i comportamenti di tutti coloro che lavorano e collaborano con Lanificio Subalpino gestendo secondo i principi qui elencati tutte le azioni del quotidiano.

Il presente Codice Etico si ispira alle principali normative, linee guida e documenti esistenti a livello nazionale ed internazionale in tema di responsabilità sociale d'impresa, Diritti Umani ed Ambiente quali la Carta dei Diritti delle Nazioni Unite, la Carta dei Diritti dell'Unione Europea, gli standard di lavoro dignitoso contemplati nelle convenzioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro).

1. IL LAVORO E' SCELTO IN MODO LIBERO

1.1 Non c'è lavoro forzato, con vincoli o effettuato in modo non volontario da detenuti.

1.2 Non si richiede ai lavoratori di "depositare" somme di denaro o lasciare i documenti d'identità col loro datore di lavoro, ed i lavoratori sono liberi di lasciare il loro datore di lavoro a seguito di un adeguato preavviso.

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

2.1 I lavoratori hanno il diritto, senza distinzione, di iscriversi a un sindacato o di formare un sindacato di propria scelta e di contrattare collettivamente.

2.2 Il datore di lavoro adotta un atteggiamento aperto nei confronti delle attività dei sindacati e delle attività organizzative dei medesimi.

2.3 I rappresentanti dei lavoratori non soffrono alcuna discriminazione e hanno il diritto di svolgere le loro funzioni di rappresentanza sul posto di lavoro.

2.4 Laddove la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva siano limitati dalla legge, il datore di lavoro facilita, e non ostacola, lo sviluppo di mezzi paralleli per l'associazione e la contrattazione libera e indipendente.

3. LE CONDIZIONI DI LAVORO SONO SICURE ED IGIENICHE

3.1 Si fornirà un ambiente di lavoro senza pericoli e igienico, tenendo in considerazione le prevalenti nozioni dell'industria e su qualsiasi specifico rischio. Si prenderanno misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che derivano da, sono connessi a, o avvengono nel corso del lavoro, riducendo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro.

3.2 I lavoratori riceveranno addestramenti periodici e documentati sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro e tale addestramento e sarà ripetuto per i nuovi assunti e ogniqualvolta i lavoratori cambino reparto.

3.3 I lavoratori avranno accesso a servizi sanitari puliti e acqua potabile e, se applicabile, si forniranno attrezzature igienico-sanitarie dove poter conservare il cibo.

3.4 Laddove fornito, l'alloggio sarà senza pericolo e adeguato alle necessità basilari dei lavoratori.

3.5 L'azienda in osservanza del codice assegnerà la responsabilità per la salute e sicurezza sul lavoro a un rappresentante dell'alta dirigenza.

4. NON SI FARA' RICORSO A LAVORO MINORILE

4.1 Non ci sarà alcuna ulteriore assunzione di lavoro.

4.2 Le ditte svilupperanno, adotteranno e contribuiranno a politiche e programmi per provvedere alla transizione dei bambini già impiegati al lavoro, onde metterli nella posizione di frequentare la scuola e mantenere un adeguato livello di educazione finché non saranno più bambini. Le definizioni di "bambino" e "lavoro minorile" sono qui in calce.

4.3 I bambini ed i giovani di età inferiore ai 18 anni non saranno impiegati per lavoro notturno o in condizioni pericolose.

4.4 Queste politiche e procedure saranno conformi ai provvedimenti degli standard applicabili dettati dall'ILO ("International Labour Organisation", Organizzazione Internazionale del Lavoro).

5. SI PAGANO SALARI SUFFICIENTI PER VIVERE

5.1 Le paghe e gli straordinari pagati per una settimana lavorativa standard corrispondono, come minimo, agli standard di legge nazionali o agli standard di riferimento per l'industria, qualunque dei due sia il maggiore.

5.2 A tutti i lavoratori saranno fornite chiare informazioni per iscritto sulle condizioni di lavoro per quanto riguarda la retribuzione prima dell'assunzione e sui particolari della propria retribuzione per il periodo in oggetto ogni volta che sono pagati.

5.3 Non saranno permesse deduzioni dalle paghe come misura disciplinare senza l'espresso consenso del

lavoratore interessato. Tutte le misure a carattere disciplinare dovranno essere registrate.

6. LE ORE DI LAVORO NON SONO ECCESSIVE

6.1 Le ore di lavoro sono conformi alle disposizioni che offrono la massima protezione al lavoratore tra quelle dettate dalla legislazione nazionale, dagli accordi collettivi o dalle successive clausole 6.2-6.6,

6.2 L'orario di lavoro, con l'esclusione degli straordinari, dovrà essere definito da contratto e non dovrà eccedere le 48 ore settimanali.

6.3 Tutti gli straordinari saranno volontari. Lo straordinario sarà usato in modo responsabile, tenendo in considerazione quanto segue: l'entità, la frequenza e le ore lavorate dai singoli lavoratori e dalla forza lavoro nel suo complesso. Non sarà usato per sostituire un impiego regolare. Lo straordinario sarà sempre remunerato con una paga superiore alla norma ed in linea con i contratti nazionali

6.4 Il numero totale delle ore lavorate in qualsiasi periodo di sette giorni non eccederà le 60 ore, con l'eccezione delle circostanze di cui alla successiva clausola

6.5 Le ore lavorate potranno superare le 60 ore in qualsiasi periodo di sette giorni solo in circostanze eccezionali dove tutti i seguenti requisiti saranno rispettati:

- sia consentito dalla legislazione nazionale;
- sia consentito dall'accordo collettivo negoziato liberamente con un'organizzazione di lavoratori che rappresenti una porzione significativa della forza lavoro;
- siano state prese appropriate salvaguardie per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori;
- il datore di lavoro possa dimostrare che si tratta di circostanze eccezionali, come un picco inaspettato della produzione, incidenti o emergenze.

6.6 I lavoratori devono ricevere almeno un giorno libero in ogni periodo di sette giorni o, dove consentito dalla legislazione nazionale, due giorni liberi per ogni periodo di 14 giorni.

* Gli standard internazionali raccomandano la riduzione progressiva dell'orario di lavoro normale quando appropriato a 40 ore settimanali, senza che alla riduzione dell'orario di lavoro corrisponda alcuna riduzione nella retribuzione dei lavoratori.

7. NON SI PRATICA ALCUNA DISCRIMINAZIONE

7.1 Non dovrà esserci alcuna discriminazione nell'assunzione, risarcimento, l'accesso all'addestramento,

avanzamento, licenziamento o pensionamento, in base alla razza, casta, nazionalità d'origine, religione, età, disabilità, sesso, stato civile, orientamento sessuale, appartenenza ai sindacati o a partiti politici.

8. SI FORNISCE LAVORO REGOLARE

8.1 Per quanto sia possibile il lavoro effettuato deve essere secondo riconosciuti rapporti di lavoro stabili

nell'ambito della legge e consuetudini nazionali.

8.2 Gli obblighi nei confronti dei dipendenti in base alle leggi sul lavoro o sull'assistenza sociale e regole emananti dal rapporto di lavoro a carattere regolare non saranno evitati tramite l'uso di appalti di lavoro, subappalti o accordi di lavoro a domicilio o tramite programmi di apprendistato

senza una vera intenzione di impartire alcuna formazione o di fornire impiego regolare, ne tali obblighi saranno evitati tramite l'uso eccessivo di contratti di lavoro a termine.

9. NON SONO CONSENTITE PRATICHE CRUDELI O INUMANE

9.1 L'abuso fisico o le misure disciplinari fisiche, la minaccia di abuso fisico, il tormento a carattere sessuale o d'altro tipo, l'abuso verbale e altre forme di intimidazione saranno proibite. Le disposizioni di questo codice base costituiscono i minimi standard richiesti e non i massimi. Il codice base non dovrebbe essere usato per impedire alle aziende di eccedere tali standard. E' inteso che le aziende che adotteranno questo codice base si uniformeranno ai provvedimenti di legge nazionale. Se si dovesse verificare che entrambe la legge nazionale e il codice base coprono le stesse tematiche, si applicherà la disposizione che offra maggiore protezione.

10. SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

Le segnalazioni di eventuali violazioni del presente Codice Etico possono essere comunicate a Lanificio Subalpino in forma anonima o non anonima direttamente o via telefonica alla Direzione Aziendale oppure a mezzo email all'indirizzo rosa@lanificiosubalpino.com.

Lanificio Subalpino si impegna a tutelare il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, assicurando la riservatezza, fatta eccezione per gli obblighi di legge. A tutela del Lanificio saranno sanzionati i mittenti di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate.

Lanificio Subalpino si impegna a prendere in carico le segnalazioni ed il relativo trattamento nonché a fornire un riscontro in merito all'esito delle indagini a chiunque effettui una segnalazione di violazione del Codice Etico.

Andrea Rosa, CEO

LANIFICIO SUBALPINO SRL
