



Codice di condotta (Code of Conduct)

Preambolo

E Moda è consapevole della responsabilità derivante dalle sue attività aziendali a livello globale e a livello occupazionale in ambito nazionale. E Moda riconosce che tale responsabilità si estenda a tutti i lavoratori, suoi dipendenti o meno, operanti nella fabbricazione dei propri prodotti.

E Moda impegna sé stessa e i suoi fornitori a salvaguardare i diritti umani, in conformità alla “Dichiarazione Universale dei Diritti dell’Uomo” e tiene conto delle convenzioni dell’OIL. Per regolare e incentivare le relazioni lavorative ed economiche, E Moda fa riferimento alle linee guida dell’ONU.

E Moda sostiene il commercio mondiale aperto ed equo, in quanto vede in esso il miglior presupposto per garantire uno sviluppo prospero con sostenibilità e posti di lavoro sicuri.

Inoltre sostiene la tutela degli animali, dell’ambiente e lo sfruttamento moderato delle risorse.

Standard sociali

E Moda impegna sé stessa, i suoi appaltatori e subfornitori, fornitori e licenziatari a rispettare gli standard minimi e le raccomandazioni qui di seguito elencate:

1. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

I partner commerciali¹ e subfornitori² della catena di approvvigionamento rispettano i diritti dei lavoratori e dei datori di lavoro. Senza previa autorizzazione e a propria scelta questi hanno la facoltà di: - formare organizzazioni che abbiano lo scopo di promuovere e tutelare gli interessi dei lavoratori o dei datori di lavoro - aderire a queste organizzazioni e scegliere liberamente i propri rappresentanti. E Moda con i partner commerciali e subfornitori della catena di approvvigionamento rispettano i diritti dei lavoratori e dei datori di lavoro nel condurre contrattazioni collettive sulle condizioni salariali e di lavoro. I lavoratori non possono essere penalizzati a causa della loro appartenenza ad organizzazioni di lavoratori in riferimento alla propria occupazione. I principi della libertà di associazione e del diritto sindacale devono essere riconosciuti. (Convenzioni dell’OIL 87, 98, 135 e 154)

E Moda intrattiene rapporti commerciali esclusivamente con partner che sono in grado di garantire che vengano rispettati gli standard sociali.

¹ Un “partner commerciale” è una parte contraente che è responsabile di un prodotto, un processo o un servizio. Questa definizione può essere applicabile e valere per produttori, distributori, importatori, montatori, fornitori di servizi, licenziatari, etc.

² Per "subfornitore" si intende un'entità economica all'interno della catena di approvvigionamento che fornisce direttamente o indirettamente ai clienti merci e/o servizi che sono utilizzati nella o per la produzione delle merci e/o per la prestazione dei servizi del cliente stesso e che sono di importanza fondamentale per questo.



2. Divieto di lavoro forzato

Un'attività economica basata sul lavoro forzato o obbligatorio, sull'asservimento per debiti o sulla servitù non è accettata da E Moda né dai partner commerciali e subfornitori della catena di approvvigionamento. Ciò include qualsiasi tipo di lavoro o servizio estorto ad una persona sotto la minaccia di una punizione e per lo svolgimento del quale detta persona non si è offerta spontaneamente. (Convenzioni dell'OIL 29 e 105)

E Moda con i partner commerciali e i subfornitori della catena di approvvigionamento concedono ai propri lavoratori il diritto di lasciare il proprio posto di lavoro e di rescindere, previo adeguato preavviso, il proprio rapporto di lavoro nei confronti del datore di lavoro.

3. Divieto di ricorrere al lavoro minorile e tutela dei giovani lavoratori

Per lavoro minorile si intende qualsiasi lavoro svolto da una persona di età inferiore a 15 anni, a meno che la legge locale non preveda un'età minima superiore e/o una maggiore durata dell'obbligo scolastico. In questo caso fa fede l'età maggiore. Tuttavia, se l'età minima legale in base alle eccezioni previste dalla Convenzione dell'OIL 138 per i paesi in via di sviluppo è di 14 anni, fa fede l'età inferiore. (Convenzione dell'OIL 138)

Si definiscono "giovani lavoratori" i dipendenti che sono più grandi di un bambino secondo la definizione di cui sopra, ma di età inferiore a 18 anni.

I partner commerciali e i subfornitori della catena di approvvigionamento non possono utilizzare direttamente o indirettamente né tollerare alcuna forma di lavoro infantile secondo la definizione di cui sopra.

Nell'ambito della procedura di assunzione devono essere applicati meccanismi adeguati all'accertamento dell'età dei candidati per evitare il ricorso al lavoro minorile. Qualora E Moda con i partner commerciali e i subfornitori della catena di approvvigionamento dovessero riscontrare casi di sfruttamento del lavoro minorile, dovranno adottare le misure necessarie per porre rimedio a tale circostanza e contribuire al reinserimento sociale ponendo il benessere e la tutela del bambino al centro del proprio interesse.

I partner commerciali e i subfornitori della catena di approvvigionamento assicurano che la natura o le condizioni del lavoro svolto dai "giovani lavoratori" non pregiudicano la vita, la salute e la moralità dei giovani interessati e che questi ricevono un'istruzione specifica adeguata o una formazione professionale nel rispettivo settore d'attività.



4. Divieto di discriminazione nell'impiego e nella professione

Viene respinta qualsiasi forma di discriminazione, esclusione o favoritismo fondata sull'origine etnica, sul colore della pelle, sul sesso di appartenenza, sulla religione, sull'opinione politica, sull'origine nazionale e sociale tale da annullare o compromettere la parità di opportunità o di trattamento nell'occupazione. Deve inoltre essere applicato il principio della parità di retribuzione fra lavoratori di sesso maschile e femminile a parità di lavoro svolto. (Convenzioni dell'OIL 100 e 111)

5. Orari di lavoro

In assenza di leggi nazionali o regolamenti tariffari applicabili che prevedono un orario massimo di lavoro inferiore, l'orario di lavoro normale non deve superare 48 ore settimanali più un massimo di 12 ore di straordinario alla settimana. Gli straordinari vengono retribuiti nel rispetto dei minimi previsti dalle disposizioni di legge e dai contratti collettivi di volta in volta vigenti e devono essere effettuati su base volontaria e rimanere un'eccezione. (Convenzione dell'OIL 1)

E Moda con i partner commerciali e i subfornitori della catena di approvvigionamento concedono ai propri lavoratori il diritto di effettuare pause durante il lavoro, tutti i giorni lavorativi, rispettando i giorni festivi legali. Dopo sei giorni lavorativi consecutivi deve essere concesso un giorno non lavorativo. (Convenzione dell'OIL 14)

6. Remunerazione adeguata

Devono essere rispettati i salari minimi previsti dalla legislazione statale e dai contratti collettivi. E Moda con i partner commerciali e i subfornitori della catena di approvvigionamento rispettano il principio secondo il quale, nei paesi in cui l'aspetto salariale non è disciplinato dalla legge o regolato da contratti collettivi, i salari debbano essere sufficienti per soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori. Pagare un salario sufficiente significa permettere ai lavoratori e alle loro famiglie di condurre una vita dignitosa e rispettare le prestazioni sociali previste dalla legge.

I salari non vengono trattenuti e vengono regolarmente pagati in una forma appropriata per il lavoratore. Eventuali deduzioni salariali sono consentite solo nei limiti di legge o previsti dai contratti collettivi e devono essere documentate. Il pagamento parziale in natura è consentito soltanto nei limiti previsti dalla convenzione dell'OIL. I dipendenti vengono regolarmente informati in merito alla composizione della loro retribuzione. (Convenzioni dell'OIL 26 e 131)



7. Condizioni occupazionali

Devono essere rispettate le norme della legislazione nazionale vigente sull'occupazione. Devono essere messe a disposizione dei lavoratori informazioni comprensibili sulle condizioni di lavoro di base (compresi orari di lavoro, retribuzione e modalità di pagamento con relativo conteggio). Occorre garantire che le condizioni occupazionali non comportino incertezze, né alcun pericolo economico sociale per i lavoratori.

8. Salute e sicurezza sul posto di lavoro

E Moda con i partner commerciali e i subfornitori della catena di approvvigionamento adottano, nel rispetto dei requisiti nazionali, opportune misure per garantire la salute e la sicurezza sul posto di lavoro al fine di evitare, nell'ambito delle proprie attività, infortuni sul lavoro e tutelando la salute dei propri dipendenti. I regolamenti locali vigenti sulla tutela del lavoro, sulla salute e sulla sicurezza nel posto di lavoro, nonché sulla sicurezza dei fabbricati e per la protezione antincendio vengono rispettati al fine di minimizzare il rischio di infortuni e malattie professionali. Ove necessario e opportuno, vengono messi a disposizione dei dipendenti, gratuitamente, efficaci dispositivi di protezione individuale. In situazioni di pericolo immediato i dipendenti hanno il diritto e il dovere di abbandonare immediatamente e senza autorizzazione il proprio posto di lavoro. Le persone vulnerabili (quali giovani lavoratori, giovani madri, donne in gravidanza, persone disabili) sono tutelate in modo particolare. E Moda e i partner commerciali e i subfornitori della catena di approvvigionamento garantiscono un'adeguata assistenza medica e le relative strutture mediche. (Convenzioni dell'OIL 155 e 170)

9. Trattamento dignitoso

E Moda con i partner commerciali e i subfornitori della catena di approvvigionamento trattano i propri dipendenti con dignità e rispetto. Viene respinta qualsiasi forma di trattamento degradante, di abuso, molestia e intimidazione, nonché punizione illegittima nei confronti dei lavoratori. I provvedimenti disciplinari vengono disposti per iscritto e in forma comprensibile per il lavoratore.

Economia etica

Vengono adottate esclusivamente pratiche commerciali legali nel rispetto della concorrenza leale, dei diritti di proprietà intellettuale di terzi, nonché delle norme di legge antitrust e sulla concorrenza. Non è tollerata alcuna forma di corruzione e concussione. I principi di gestione aziendale responsabile (come la trasparenza, la rendicontabilità, la responsabilità, la sincerità e l'integrità) devono essere promossi con opportune misure. I partner commerciali devono essere trattati conformemente ai valori etici fondamentali. I contratti devono essere rispettati a meno che non subentrino cambiamenti sostanziali delle condizioni di base. I principi e i valori etici generali devono essere rispettati, in particolare per quanto riguarda la dignità umana e i diritti umani riconosciuti, a livello internazionale.



Tutela ambientale

Diamo molta importanza alla tutela ambientale. Anche dai nostri appaltatori, subappaltatori, fornitori e licenziatari ci aspettiamo un chiaro impegno e seri sforzi ai fini della tutela ambientale, oltre a continui miglioramenti per puntare ad una produzione ecologica, sostenibile e pulita.

E Moda prediligerà partner:

- in grado di eliminare dai loro prodotti, dalla loro produzione e dai loro processi sostanze dannose per la salute e per l'ambiente;
- che adottino misure volte ad una gestione parsimoniosa delle risorse, alla riduzione dell'inquinamento e della produzione di rifiuti e ad un minor consumo di energia e acqua;
- che si assumano la responsabilità di una gestione adeguata dei rifiuti;
- che si avvalgano di un sistema di gestione ambientale
- che rendano pubblici gli effetti delle loro attività sull'ambiente mediante report regolari.

Diritto al controllo

E Moda impegna appaltatori, subappaltatori, fornitori e licenziatari a favorire l'esecuzione e il controllo del presente Codice di condotta e di cooperare con E Moda:

- fornendole le informazioni rilevanti sulle loro attività,
- dandole la possibilità di visitare gli stabilimenti e di controllare le loro attività in qualsiasi momento;
- informando i/le dipendenti sulle disposizioni del presente codice
- astenendosi da misure disciplinari, licenziamenti o altre forme di discriminazione nei confronti dei dipendenti che abbiano divulgato informazioni su possibili infrazioni del presente codice.

Qualora un fornitore violi una o più disposizioni del presente codice, la relativa azienda viene esortata a introdurre delle misure correttive immediate. Qualora ciò non accadesse, E Moda potrà arrestare la produzione attuale, annullare gli ordini conferiti, sospendere quelli futuri e cessare la relazione commerciale.



Disposizioni di implementazione

E Moda richiede ad appaltatori, subappaltatori, fornitori e licenziatari di adottare le misure necessarie per l'implementazione di quanto disposto nel codice:

- definendo le responsabilità per tutte le questioni relative al presente codice in ambito aziendale;
- informando in modo adeguato in particolare i responsabili e i rappresentanti aziendali dei lavoratori sul contenuto di standard, raccomandazioni e obiettivi descritti;
- facendo in modo che tutti i dipendenti siano informati sul contenuto del codice e che questo venga spiegato ai dipendenti in una lingua a loro comprensibile. A tale scopo, E Moda dispone che in ogni azienda il presente codice sia affisso in lingua idonea;
- informando i loro subappaltatori, fornitori e licenziatari sul contenuto del codice e obbligandoli a rispettarlo contrattualmente;
- verificando il rispetto del codice nella misura del possibile e in modo ragionevole;
- implementando un sistema idoneo per il monitoraggio dei processi e per informare la direzione aziendale.

Monitoraggio

E Moda costituisce un comitato per il controllo delle disposizioni del presente Codice di condotta.

Lugagnano di Sona (VR), 20.03.2020