



gruppo **orion** 

# CODICE DI CONDOTTA DEL FORNITORE

| 0                          | 08/04/2022                       | A. Conte (RSGI)<br> | G. Perrone (DIR)<br> | Descrizione<br>Prima emissione |
|----------------------------|----------------------------------|--|---|--------------------------------|
| REV.                       | DATA                             | REDATTO  | APPROVATO   | DESCRIZIONE                    |
| SISTEMA GESTIONE INTEGRATO |                                  |  |   | QR CODE                        |
| CODICE DOCUMENTO           | TITOLO DEL DOCUMENTO             |  |   |                                |
| P15                        | Codice di condotta del fornitore |  |   |                                |

## Sommario

|    |   |   |
|----|---|---|
| 1  | Introduzione .....  | 2 |
| 2  | Lavoro minorile.....  | 2 |
| 3  | Lavoro forzato o obbligato .....                                      | 2 |
| 4  | Salute e sicurezza.....   | 2 |
| 5  | Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva..... | 3 |
| 6  | Discriminazione.....  | 3 |
| 7  | Pratiche disciplinari.....  | 3 |
| 8  | Orario di lavoro.....   | 3 |
| 9  | Retribuzione.....   | 4 |
| 10 | Subfornitura.....   | 4 |
| 11 | Segnalazioni e reclami.....   | 4 |
| 12 | Processo di rimedio in caso di non conformità.....                    | 4 |
| 13 | Conformità e miglioramento continuo.....                              | 6 |
| 14 | Accettazione.....   | 6 |

# Codice di Condotta del Fornitore

## 1 Introduzione

Il presente Codice di Condotta definisce i requisiti minimi che tutti i fornitori devono rispettare per garantire condizioni di lavoro etiche, sicure e rispettose dei diritti umani, in linea con i principi della norma SA8000 e delle convenzioni internazionali applicabili.

I fornitori si impegnano a rispettare tutte le leggi locali, nazionali e internazionali applicabili, nonché i principi contenuti nel presente documento.

## 2 Lavoro minorile

- È vietato l'impiego di lavoro minorile.
- I fornitori devono verificare l'età dei lavoratori prima dell'assunzione.
- Nel caso in cui vengano individuati minori, devono essere adottate misure di rimedio adeguate, tutelando il loro benessere e accesso all'istruzione.

## 3 Lavoro forzato o obbligato

- È vietato qualsiasi tipo di lavoro forzato, obbligato o in condizioni di coercizione.
- I lavoratori non devono essere obbligati a depositare documenti di identità o somme di denaro.
- Deve essere garantita la libertà di cessare il rapporto di lavoro nel rispetto dei termini contrattuali.

## 4 Salute e sicurezza

- I fornitori devono garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre.
- Devono essere adottate misure per prevenire incidenti e malattie professionali.
- Devono essere forniti dispositivi di protezione individuale (DPI) adeguati.
- Deve essere assicurata la formazione in materia di salute e sicurezza.

## 5 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

- Deve essere rispettato il diritto dei lavoratori di aderire a sindacati e di negoziare collettivamente.
- I lavoratori non devono subire discriminazioni o ritorsioni per tali attività.

## 6 Discriminazione

- È vietata qualsiasi forma di discriminazione basata su:
  - sesso
  - età
  - origine etnica
  - religione
  - orientamento sessuale
  - opinioni politiche
  - stato civile o altre condizioni personali
- Le decisioni lavorative devono basarsi esclusivamente su competenze e merito.

## 7 Pratiche disciplinari

- I lavoratori devono essere trattati con dignità e rispetto.
- Sono vietate punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abusi verbali o trattamenti degradanti.

## 8 Orario di lavoro

- L'orario di lavoro deve rispettare le leggi vigenti.
- Non deve superare i limiti stabiliti dalla normativa applicabile.
- Gli straordinari devono essere volontari e adeguatamente compensati.

## 9 Retribuzione

- I lavoratori devono ricevere una retribuzione conforme alle leggi e ai contratti collettivi applicabili.
- I salari devono essere sufficienti a soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori.
- Non sono ammesse trattenute disciplinari illegittime.

## 10 Subfornitura

- I fornitori devono garantire che anche i propri subfornitori rispettino il presente Codice.
- Devono essere attuate attività di monitoraggio lungo la catena di fornitura.

## 11 Segnalazioni e reclami

- Deve essere istituito un sistema accessibile per segnalare violazioni.
- Le segnalazioni devono essere gestite in modo confidenziale e senza ritorsioni.

## 12 Processo di rimedio in caso di non conformità

In caso di violazione dei principi del presente Codice, il fornitore deve adottare un processo strutturato di gestione e rimedio delle non conformità, articolato come segue:

### Identificazione della non conformità

- Le non conformità possono emergere da audit, segnalazioni interne, reclami dei lavoratori o verifiche esterne.
- Devono essere registrate e classificate (minori, maggiori, critiche).

### Azioni immediate

- In presenza di non conformità critiche (es. lavoro minorile, lavoro forzato, gravi rischi per la sicurezza), devono essere adottate azioni immediate per eliminare il rischio e proteggere i lavoratori.
- Se necessario, sospensione temporanea delle attività coinvolte.

## Analisi delle cause

- Il fornitore deve condurre un'analisi delle cause radice (root cause analysis).
- Devono essere individuati i fattori organizzativi, gestionali o sistemici che hanno generato la non conformità.

## Piano di azione correttiva (CAP)

- Deve essere definito un Piano di Azione Correttiva che includa:
  - azioni specifiche da intraprendere
  - responsabilità assegnate
  - tempistiche definite
  - indicatori di efficacia
- Il piano deve essere condiviso con il cliente, se richiesto.

## Attuazione e monitoraggio

- Le azioni correttive devono essere implementate nei tempi stabiliti.
- Deve essere monitorato lo stato di avanzamento e l'efficacia delle azioni.

## Verifica dell'efficacia

- Devono essere effettuate verifiche (audit di follow-up o controlli documentali) per accertare la risoluzione della non conformità.
- La non conformità può essere chiusa solo dopo evidenza oggettiva della risoluzione.

## Rimedio per i lavoratori coinvolti

- Nei casi in cui i lavoratori abbiano subito danni o violazioni:
  - devono essere previste misure di rimedio adeguate (es. risarcimenti, reintegro, accesso a servizi di supporto)
  - nel caso di lavoro minorile, devono essere garantiti programmi di tutela e reinserimento scolastico

## Escalation

- In caso di:
  - mancata attuazione del piano correttivo
  - reiterazione delle non conformità
  - violazioni gravi dei diritti umani

il cliente potrà:

- richiedere ulteriori azioni correttive
- sospendere temporaneamente la relazione commerciale
- risolvere il contratto

## 13 Conformità e miglioramento continuo

- Il rispetto del presente Codice è requisito essenziale per la collaborazione.
- Eventuali non conformità devono essere affrontate con piani di miglioramento.
- È richiesto un impegno continuo verso il miglioramento delle condizioni di lavoro.

## 14 Accettazione

Il fornitore dichiara di aver letto, compreso e accettato i principi contenuti nel presente Codice di Condotta e si impegna a rispettarli.