

Codice di comportamento dei fornitori del gruppo DOUGLAS

Il successo del gruppo DOUGLAS si basa su valori di impresa realmente vissuti, al cui rispetto si impegnano sia coloro che lavorano nel gruppo che i partner negoziali esterni. Per questi destinatari è stato predisposto un codice di comportamento dei fornitori che ha lo scopo di assicurare il rispetto di standard sociali ed ambientali rilevanti. Gli standard minimi si basano sulle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), sulla Dichiarazione dell'ONU sui diritti dell'uomo e sulle direttive dell'OCSE per le imprese multinazionali. Il rispetto di tali standard viene verificato al momento dell'avvio di relazioni negoziali, ma anche nel caso di rapporti negoziali già in corso, regolarmente ed in qualsiasi momento e senza preavviso. In generale si accettano come partner solo le imprese che rispettino gli standard o che almeno aspirino seriamente a rispettarli e a garantirne il rispetto entro un periodo prestabilito. A sua volta chi fornisce la prestazione è tenuto ad assicurare che anche i suoi fornitori rispettino il codice. Se gli standard stabiliti nel presente codice di comportamento dei fornitori non vengono rispettati, nonostante una corrispondente esortazione, o se appare improbabile che vengano rispettati entro il periodo prestabilito, si può procedere a sanzioni e persino alla disdetta di contratti.

1. Rispetto delle leggi e degli usi locali e nazionali

L'impresa che fornisce la prestazione è tenuta a rispettare tutte le leggi e le disposizioni nazionali in vigore che regolano l'attività negoziale. Inoltre devono essere rispettati gli standard industriali minimi. In generale devono essere seguite le norme contenenti le esigenze più severe. Se gli usi praticati nel settore dovessero essere in contrasto con le norme legislative si devono rispettare le richieste minime delle norme legislative.

2. Divieto del lavoro forzato e misure disciplinari

Il gruppo DOUGLAS non tollera alcuna forma di lavoro forzato, quale la servitù, la schiavitù, il lavoro in prigione o altre forme di lavoro non volontario. Il gruppo DOUGLAS non coopererà con quei fornitori che violino questo principio. Non si può ricorrere a pratiche che costringano i dipendenti a lavorare o impediscano loro di lasciare il datore o il luogo di lavoro. È vietato ricorrere a punizioni corporali nonché a costrizioni fisiche o psichiche. Sono vietate le misure disciplinari non permesse dalla legge. Si applicano le convenzioni ILO numero 29 e 105.

3. Libertà di riunione e diritto a trattative collettive

Deve essere rispettato il diritto di tutti i dipendenti a costituire un sindacato e ad esserne membri, nonché a partecipare a trattative collettive. Non saranno tollerate misure preventive od ostacolanti finalizzate a bloccare tale diritto. Nei paesi in cui i diritti alla libertà di riunione ed a trattative collettive siano limitati per legge devono essere predisposte possibilità alternative di organizzazione e trattative indipendenti e libere. Deve essere garantito ai rappresentanti dei prestatori di lavoro il libero accesso ai posti di lavoro dei membri delle loro organizzazioni. Si applicano le convenzioni ILO numero 87 e 98.

4. Salute e sicurezza sul posto di lavoro

Deve essere predisposto un ambiente di lavoro sicuro ed igienico. Il luogo di lavoro ed i materiali con i quali vengono a contatto i dipendenti devono corrispondere alle esigenze di sicurezza e di tutela della salute predisposte dalla legge o generalmente riconosciute, a seconda di quali siano più severe. Si deve dare la priorità a procedure di tutela del lavoro volte ad evitare incidenti e ferite durante il lavoro e provocati dall'uso degli impianti. Queste esercitazioni e procedure volte alla sicurezza sul lavoro devono essere comunicate ai dipendenti i quali si devono esercitare regolarmente in tal senso. Si applica la convenzione ILO 155.

5. Divieto del lavoro infantile

Il lavoro infantile non è tollerato, così come il lavoro non libero e forzato. I minori non devono lavorare se di età inferiore a quella prevista per l'istruzione obbligatoria e in nessun caso se di età inferiore ai 14 anni o secondo le norme di legge locali nella misura in cui l'età minima sia superiore. È vietata qualsiasi forma di sfruttamento minorile. Sono vietate condizioni di lavoro assimilabili alla schiavitù o dannose per la salute dei minori. Devono essere rispettate le norme nazionali a protezione dei dipendenti più giovani. Si applicano le convenzioni ILO numero 79, 138, 142 e 182.

6. Remunerazione

I dipendenti devono ricevere almeno il salario minimo previsto dalla legge o industriale o una remunerazione idonea per la regione che sia sufficiente al proprio mantenimento. Sono vietate detrazioni dal salario come misura punitiva se inflitte contestualmente alla legittima richiesta di migliori condizioni di lavoro. Si applicano le convenzioni ILO numero 26 e 131.

7. Orario di lavoro

L'orario di lavoro deve corrispondere alle norme di legge o a quelle in uso nel settore, a seconda di quali siano più severe. Si applica la legislazione nazionale in relazione al massimo di ore lavorative settimanali, tuttavia non si possono superare regolarmente 48 ore di lavoro settimanali. Non si possono assolvere più di 12 ore di straordinario alla settimana, le quali devono essere volontarie e remunerate separatamente. Ciascun dipendente ha diritto ad almeno un giorno di riposo dopo sei giorni lavorativi consecutivi. Si applicano le convenzioni ILO numero 1 e 14.

8. Divieto di discriminazione

Si devono assicurare la parità di trattamento e delle condizioni di partenza. I dipendenti non possono essere discriminati, nell'ambito di procedure quali assunzione, remunerazione, promozione o termine del rapporto di lavoro, a causa della loro confessione religiosa, dell'origine etnica o della nazionalità, del sesso, di menomazioni, opinioni politiche, inclinazione sessuale, appartenenza ad una casta o ad una organizzazione sindacale, del colore della pelle, dell'età o di altre caratteristiche personali. Le corrispondenti decisioni devono essere prese sulla base delle capacità tecniche e personali nello svolgere il lavoro. Non si può abusare dei dipendenti fisicamente, con le parole o in altra forma. Si applicano le convenzioni ILO numero 100, 111 e 159.

9. Contratti di lavoro

Ciascun dipendente deve ricevere un contratto di lavoro giuridicamente valido con il seguente contenuto minimo: nome e foto del dipendente, data e luogo di nascita, indirizzo, funzione svolta, data di inizio del rapporto di lavoro, ore di lavoro, salario e remunerazione, periodo di prova (se concordato), diritto alle ferie, dettagli riguardanti la disdetta del rapporto di lavoro (da parte del dipendente e da parte del datore di lavoro), data e firme dei contraenti. Il datore di lavoro non può cercare di eludere per mezzo di contratti, a scapito dei dipendenti, la tutela sociale locale (per esempio mutue, maternità ecc.). Se i dipendenti non provengono dal paese considerato devono essere in possesso di un visto valido e di un permesso di lavoro, sempre che questi siano necessari.

10. Responsabilità nei confronti dell'ambiente

Il gruppo DOUGLAS ha un grande interesse a considerare aspetti di ordine ambientale nella valutazione delle imprese fornitrici di prestazioni. Per questo motivo i fornitori vengono obbligati a rispettare le regole generalmente riconosciute e tutte quelle previste dalle leggi e dalle particolarità locali in relazione alle esigenze di tutela dell'ambiente. Tra queste contano soprattutto le procedure e gli standard per lo smaltimento dei rifiuti, per il trattamento delle sostanze chimiche e di altre sostanze pericolose nonché per il loro smaltimento, per le emissioni ed il trattamento delle acque di scarico. Per esempio le imprese devono essere sollecitate a fare uso, a sviluppare e a diffondere tecnologie rispettose dell'ambiente, ad evitare, possibilmente, l'accumulo di rifiuti e a smaltirli nel rispetto dell'ambiente nonché ad evitare l'uso di sostanze velenose.

11. Sistemi di management

Gli standard definiti nel presente codice di comportamento devono essere riconosciuti dal management di ciascuna impresa fornitrice ed integrati nella propria politica di impresa. In tutti i settori di attività deve essere introdotta ed osservata una strategia anti-corrruzione. La direzione è responsabile per l'attuazione corretta e costantemente migliorata del codice, nonché per la regolare effettuazione di verifiche interne volte a garantirne il rispetto. Tutti i dipendenti, gli incaricati ed i fornitori dell'azienda verranno informati sulle esigenze del codice. Deve essere garantito che tali persone, a loro volta, adempiano alle condizioni del codice stesso. L'azienda fornitrice è tenuta a redigere appropriati rapporti che dimostrino il rispetto del codice e a renderli accessibili, su richiesta, ai rappresentanti del gruppo DOUGLAS.

Verifica a turno

Il gruppo DOUGLAS si riserva il diritto di verificare a turno, in proprio o per mezzo di periti e senza preavviso, il rispetto delle disposizioni imposte ai fornitori esterni. Se un'azienda non dovesse rispettare questi standard si dovrà verificare se essa possieda la volontà e la capacità di attuare gli standard a tappe successive. Le aziende sono tenute a collaborare attivamente ed a rendere accessibili tutte le informazioni richieste. Se non venga assicurata tale cooperazione o non siano adempiute le richieste presentate il gruppo DOUGLAS verificherà se si possa continuare a mantenere in vita la collaborazione.

Revisione del codice

Il gruppo DOUGLAS procederà regolarmente ad un esame del presente codice e, se necessario ed opportuno, provvederà alle relative modifiche. Tali modifiche verranno sempre comunicate al fornitore esterno, il quale le dovrà confermare.

Dichiarazione di consenso

Noi, sottoscritti firmatari, dichiariamo

1. di avere ricevuto il codice di comportamento dei fornitori (versione del gennaio 2010) e di averne preso conoscenza. Ci impegnamo ad adempiere completamente alle esigenze imposte dal codice, oltre agli obblighi stabiliti nei contratti di fornitura stipulati con le aziende del gruppo DOUGLAS
2. di informare i nostri partner del gruppo DOUGLAS se si verificano incompatibilità tra il codice dei fornitori e le leggi o le disposizioni in vigore nel paese in cui si svolge la nostra attività
3. che il nostro partner del gruppo DOUGLAS o un terzo nominato dal gruppo DOUGLAS, a turno, effettuerà nelle nostre aziende dei controlli per verificare l'adempimento, da parte nostra, del codice di comportamento
4. di informare, in modo effettivo, i nostri dipendenti, incaricati e fornitori circa il contenuto del codice e di assicurare che anche questi rispettino le disposizioni in esso contenute.

Inoltre confermiamo di avere preso atto del fatto che il rispetto del codice di comportamento dei fornitori sia un presupposto necessario e basilare per i rapporti negoziali tra le aziende del gruppo DOUGLAS ed i sottoscritti in qualità di partner.

Luogo, data

Firma

Nome, funzione

Nome dell'azienda

Timbro dell'azienda

Indirizzo dell'azienda

Il presente documento deve essere sottoscritto da un rappresentante del partner esterno provvisto di regolare procura e deve essere rispedito al mittente entro 15 giorni lavorativi dal ricevimento.