



CODICE DI RESPONSABILITA' SOCIALE

SEVEN S.p.A.

Via Fornacino, 96
10040, Leini (Torino)

Tel.+390119970511
Info@sevenspa.it

Ottobre 2019

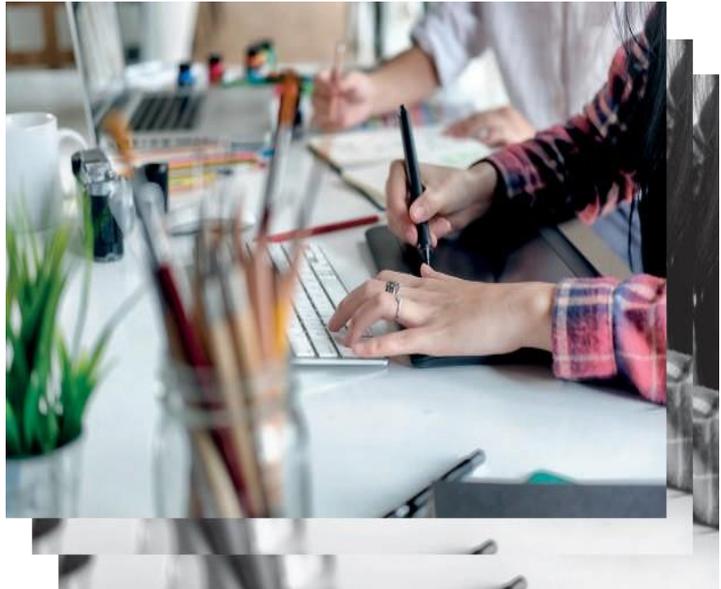


Seven

Codice di Responsabilità Sociale della Seven S.p.A.

Scopo e ambito di azione

Scopo del presente documento è quello di fornire ai lavoratori dell'Azienda SEVEN S.p.A., una base di informazioni relative a diritti umani e leggi nazionali sul lavoro al fine di proteggere e rafforzare tutto il personale. In ragione di quanto premesso, l'Azienda SEVEN S.p.A. ha adottato questo documento



prendendo come spunto di riferimento la norma internazionale SA 8000 la quale si propone di esprimere i requisiti che i datori di lavoro devono rispettare nel luogo di lavoro e che includono i diritti dei lavoratori e le condizioni del luogo di lavoro. I contenuti di tale documento si applicano a tutta la struttura lavorativa dell'Azienda SEVEN S.p.A. La SEVEN S.p.A. ha condiviso con i propri Fornitori e sub-Fornitori uno specifico Codice di Condotta che ricalca i criteri di responsabilità sociale presenti su questo documento.

Elementi normativi e loro interpretazione

Oltre alla norma SA 8000 su citata, l'Azienda SEVEN S.p.A. deve osservare le leggi nazionali e tutte le altre vigenti, standard di settore prevalenti e altri requisiti sottoscritti dall'Azienda; quando esse riguardano la stessa materia, si deve applicare la norma che risulta più favorevole per il lavoratore.

L'Azienda deve rispettare anche i principi delle normative internazionali (ILO) sotto riportate e delle leggi nazionali cogenti.

Qui di seguito i relativi riferimenti:

- ✓ Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- ✓ Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- ✓ Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- ✓ Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- ✓ Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione - impiego e professione)
- ✓ Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale - norme minime)
- ✓ Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- ✓ Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- ✓ Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- ✓ Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- ✓ Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- ✓ Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- ✓ Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- ✓ Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- ✓ Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- ✓ Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- ✓ Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- ✓ Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- ✓ Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- ✓ Patto internazionale sui diritti civili e politici
- ✓ Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- ✓ Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- ✓ Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- ✓ Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- ✓ Contratto Collettivo Nazionale Tessile e Abbigliamento Moda (CCNL)
- ✓ D.Lgs. 81/08 Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

Definizioni



- ✓ Definizione di Azienda: il complesso di qualsiasi organizzazione e organismo economico responsabile della implementazione dei requisiti della presente normativa, incluso tutto il personale assunto dall'Azienda.
- ✓ Definizione di Personale: tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipo di contratto, dall'Azienda, includendo direttori, esecutivi, manager, supervisori e lavoratori.
- ✓ Definizione di **Lavoratore**: tutto il personale non dirigente
- ✓ Definizione di **fornitore/subappaltatore**: una organizzazione che rifornisce l'Azienda di beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'Azienda.
- ✓ Definizione di **sub-fornitore**: un ente economico della catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'Azienda.
- ✓ Definizione di **parte interessata**: individuo o gruppo interessato a, o che influisce su, l'azione sociale dell'Azienda.
- ✓ Definizione di **bambino**: qualsiasi persona con meno di 15 anni, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per

la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta applicata in quella località.

- ✓ Definizione di **giovane lavoratore**: qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni.
- ✓ Definizione di **lavoro infantile**: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146.
- ✓ Definizione di **lavoro forzato ed obbligato**: ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente, ottenuto da una persona sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o sia richiesto come forma di pagamento di un debito.
- ✓ Definizione di **traffico umano**: il reclutamento, trasferimento, accoglienza o ricevimento di persone, attraverso sistemi che utilizzano minaccia, forza, altre forme di coercizione o raggirio allo scopo di sfruttamento infantile come sopra definito, e hanno successivamente terminato tale lavoro.
- ✓ Definizione di **azione di rimedio per i bambini**: ogni forma di sostegno e azione necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e hanno successivamente terminato tale lavoro.
- ✓ Definizione di **lavoro a domicilio**: una persona che ha un contratto con L' Azienda o con un fornitore, sub-fornitore o sub-contrattista, ma che non lavora presso i loro stabilimenti.
- ✓ Definizione di **Organizzazione dei Lavoratori**: una associazione volontaria di lavoratori organizzati su base continua allo scopo di mantenere e migliorare le condizioni del rapporto di lavoro e dell'ambiente di lavoro.
- ✓ Definizione di **Accordo di Contrattazione Collettiva**: un contratto di lavoro negoziato tra un datore di lavoro o un gruppo datoriale e uno o più organizzazioni di lavoratori, che specifichi i termini e le condizioni di assunzione.

Requisiti di Responsabilità Sociale

LAVORO INFANTILE

Criteri:

- ✓ L' Azienda non deve utilizzare o dare sostegno all' utilizzo del lavoro infantile;
- ✓ L' Azienda deve stabilire, documentare, mantenere attive e comunicare effettivamente al personale e alle altre parti interessate politiche e procedure scritte per il rimedio dei bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella suddetta definizione di lavoro infantile, e deve fornire un adeguato sostegno finanziario e di altro tipo, per garantire a tali bambini la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista dalla suddetta definizione di bambino;
- ✓ L' Azienda può assumere giovani lavoratori, ma dove i giovani sono soggetti a leggi sull' educazione obbligatoria, essi possono lavorare solo fuori dall'orario scolastico. Per nessun motivo la somma del tempo trascorso a scuola, a lavoro e il tempo di spostamento del giovane lavoratore deve superare le 10 ore al giorno e in nessun caso il giovane lavoratore deve lavorare più di 8 ore al giorno.
- ✓ Non è permesso che i giovani lavoratori lavorino durante l'orario notturno;
- ✓ L' Azienda non deve esporre bambini e giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

La Politica dell'Azienda è quella di non ammettere l'utilizzo di manodopera infantile neanche ai suoi Fornitori così come previsto dal Codice di Condotta sottoscritto con gli stessi

LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

Criteri:

- ✓ L'Azienda non deve ricorrere né sostenere l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, come definito dalla Convenzione ILO 29, non deve essere richiesto al personale di pagare "depositi" e depositare documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'Azienda;
- ✓ L'Azienda o qualsiasi altra entità che fornisce lavoro all'azienda, non deve trattenere qualsiasi parte del salario del personale, benefit (indennità), proprietà o documenti usati al fine di forzare il suddetto personale a continuare a lavorare per l'Azienda;
- ✓ Il personale deve avere diritto di lasciare i luoghi di lavoro al completamento della giornata lavorativa standard, ed essere libero di porre fine al contratto di lavoro, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole;
- ✓ Né l'Azienda né qualsiasi altra entità che fornisce lavoro all'Azienda può essere coinvolta o dare sostegno al traffico di essere umani.

SALUTE E SICUREZZA

Criteri:

- ✓ L'Azienda deve fornire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e deve stabilire efficaci provvedimenti per prevenire potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori emerse da, associate con o accadute durante il lavoro, minimizzando, per quanto ragionevolmente praticabile, le cause del rischio presenti nell'ambiente di lavoro e tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti nel settore industriale e di ogni specifico rischio.
- ✓ L'Azienda deve nominare un rappresentante della direzione responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale e dell'implementazione dei fattori di sicurezza e salute previsti nella presente norma;
- ✓ L'Azienda deve assicurare a tutto il personale, su base regolare, efficaci istruzioni sulla salute e sicurezza, includendo istruzione in campo e, ove necessario, istruzioni di lavoro specifiche. Tali istruzioni devono essere ripetute al personale nuovo o con nuove mansioni (riassegnato), nonché in caso di infortuni.
- ✓ L'Azienda deve stabilire sistemi per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale. L'Azienda deve mantenere registrazioni scritte di tutti gli infortuni accaduti nel luogo di lavoro, e nelle proprietà e sedi controllate dall' Azienda.
- ✓ L'Azienda deve fornire a sue spese appropriati dispositivi di protezione individuale al personale. Nel caso di lesione a causa del lavoro, l'Azienda deve fornire primo soccorso e assistere il lavoratore nell'ottenere un ulteriore trattamento medico.
- ✓ L'Azienda deve prendere in considerazione tutti i rischi derivanti dal lavoro espletato da lavoratrici incinte / neo-mamme e deve assicurare che vengano intrapresi tutti i ragionevoli provvedimenti per rimuovere o ridurre qualsiasi rischio legato alla loro salute e sicurezza.

- ✓ L'Azienda deve garantire, per l'utilizzo da parte di tutto il personale, l'accesso a locali bagno puliti, l'accesso all'acqua potabile e, ove applicabile, locali salubri e idonei allo stoccaggio del cibo.
- ✓ L'Azienda deve assicurare che ciascun locale dormitorio fornito al personale sia pulito, sicuro, e che incontri i bisogni primari del personale.
- ✓ Tutto il personale ha il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente serio pericolo senza chiedere il permesso dell'Azienda.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Criteri:

- ✓ Tutto il personale ha il diritto di formare, partecipare e organizzare sindacati secondo la propria volontà e di contrattare collettivamente con l'Azienda. L'Azienda deve rispettare questo diritto e deve informare efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a propria scelta; inoltre deve garantire che il loro comportamento non avrà conseguenze negative o provocherà ritorsioni da parte dell'azienda. L'Azienda non deve interferire in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o di contrattazione collettiva.
- ✓ Nei casi in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva è ristretto per legge, l'Azienda deve permettere ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti;
- ✓ L'Azienda deve garantire che i rappresentanti del personale e il personale coinvolto nell'organizzazione dei lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membro del sindacato o di partecipare alle attività sindacali, e garantire che tali rappresentanti abbiano accesso ai propri membri nel luogo di lavoro.



DISCRIMINAZIONE

Criteri:

- ✓ L'Azienda non deve attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, 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;
- ✓ L'Azienda non deve interferire con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto sociale o origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale o opinioni politiche o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione;
- ✓ L'Azienda non deve permettere qualsiasi comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, sia nel luogo di lavoro sia, ove applicabile, nelle residenze o in altri locali forniti dell'azienda per l'utilizzo da parte del personale.
- ✓ L'Azienda non deve sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità sotto qualsiasi circostanza.

PROCEDURE DISCIPLINARI

Criteri:

- ✓ L'Azienda deve trattare tutto il personale con dignità e rispetto. L'Azienda non deve dare sostegno o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale. Non sono permessi trattamenti severi o inumani.

ORARIO DI LAVORO

Criteri:

- ✓ L'organizzazione deve rispettare le leggi e gli standard industriali applicabili sull'orario di lavoro e vacanze pubbliche (nazionali). La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, deve essere stabilita dalla legge ma non deve eccedere le 48 ore.
- ✓ Il personale deve ricevere almeno un giorno libero nell'arco di un periodo di sei giorni di lavoro consecutivi. Eccezioni alla presente regola sono applicabili quando esistono entrambe le condizioni seguenti:
 - a. La legge nazionale permette l'eccedenza del tempo di lavoro;
 - b. E' attivo un accordo derivante dalla libera contrattazione collettiva che permette una media di tempo di lavoro, includendo periodi di riposo adeguati.
- ✓ Tutto il lavoro straordinario deve essere volontario, eccetto quanto indicato nel punto sotto riportato, e non deve superare le 12 ore settimanale, o essere richiesto regolarmente.
- ✓ Nei casi in cui lo straordinario è necessario per incontrare la domanda di mercato per un breve periodo di tempo e l'Azienda aderisca ad accordo derivato dalla contrattazione collettiva liberamente negoziato con le organizzazioni dei lavoratori (come definito sopra) che rappresentano una parte significativa della sua forza lavoro; l'Azienda può richiedere lavoro straordinario nel rispetto degli accordi stabiliti. Ogni accordo di questo tipo deve rispettare i requisiti sopra riportati.

RETRIBUZIONE

Criteri:

- ✓ L'Azienda deve rispettare il diritto del personale ad un salario di sussistenza e garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa standard corrisponda sempre agli standard legali o agli standard minimi industriali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.
- ✓ L'Azienda deve garantire che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari. Eccezioni a tale regola si applicano solo quando entrambe le seguenti condizioni esistono:
 - a. Trattenute salariali a scopi disciplinari sono permesse dalla legge nazionale;
 - b. E' attivo un accordo derivante dalla libera contrattazione collettiva.
- ✓ L'Azienda deve garantire che i salari dei lavoratori e la composizione delle indennità retributive siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga. L'Azienda deve, inoltre, garantire che i salari e le indennità retributive siano trasmessi in completa aderenza alle leggi applicabili e che la remunerazione sia elargita in contanti o tramite assegno, secondo la modalità più conveniente per i lavoratori;
- ✓ Tutto il lavoro straordinario deve essere rimborsato con una maggiorazione come definito dalla legge nazionale. Nei paesi in cui la maggiorazione per lo straordinario non è regolamentata dalla legge o dalla contrattazione collettiva, il personale dovrà essere compensato per lo straordinario con una maggiorazione o seguendo gli standard di settore prevalenti, che sia, ad ogni modo, maggiormente favorevole all'interesse del lavoratore.
- ✓ L'Azienda non deve utilizzare accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine, e/o programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale.