

## **CODICE DI ETICA PROFESSIONALE SUL POSTO DI LAVORO**

La Società Apparel Industry (“Apparel Industry Partnership”) ha affrontato problemi collegati all’eradicazione di aziende che sfruttano la manodopera, sia negli Stati Uniti che all’estero. In base ai risultati dei suoi studi, la Società ha formulato una lista di standard di qualità che definiscono quali condizioni di lavoro siano da considerarsi umane e decenti. La Società ritiene che il consumatore sia rassicurato dal sapere che i beni di consumo prodotti da aziende che rispettano tali standard non sono il frutto di condizioni di lavoro disumane, caratterizzate dallo sfruttamento della manodopera.

Lavoro forzato. Non si dovrà far uso di lavoro forzato, ottenuto per mezzo di prigionia, o con vincoli legali, o in condizioni di schiavitù, nonché in qualsiasi altro modo.

Sfruttamento dei minori. Nessun dipendente potrà essere assunto se minore di 15 anni (o 14 a seconda di quanto non sia permesso dalle leggi vigenti nel paese o nell’azienda in questione<sup>8</sup> o comunque minore dell’età in cui si completa la scuola dell’obbligo nel paese in cui risiede l’azienda di produzione, dove tale età sia maggiore di 15 anni.

Molestie o Prevaricazioni. Ogni dipendente verrà trattato con rispetto e dignità. Nessun dipendente dovrà subire molestie o prevaricazioni di tipo fisico, sessuale, psicologico o verbale.

Nessuna discriminazione. Nessun essere umano dovrà subire le conseguenze di provvedimenti discriminatori in aspetti del lavoro dipendente quali l’assunzione, il salario, l’indennità, la promozione, la disciplina, la rescissione del contratto o il pensionamento, dovuti a sesso, razza, religione, età, handicap, preferenze sessuali, nazionalità, convinzioni politiche od origine etnica.

Salubrità e Sicurezza. I datori di lavoro dovranno fornire ai dipendenti un ambiente sicuro e salubre per evitare incidenti o danni alla salute causati dall’attività lavorativa, o comunque ad essa collegati, o che succedono durante l’attività lavorativa o che risultano dall’uso dell’impianto di produzione.

Libertà di Associazione e di Contrattazione Collettiva. I datori di lavoro dovranno riconoscere e rispettare il diritto dei dipendenti in materia di libertà di associazione e di contrattazione collettiva.

Stipendio ed Indennità. I datori di lavoro riconoscono che lo stipendio è fondamentale per soddisfare le necessità di base dei dipendenti. I datori di lavoro dovranno dunque pagare ai dipendenti, come piattaforma base, almeno il salario minimo prescritto dalle leggi locali o il salario preponderante legato al settore aziendale a cui appartiene l’azienda; se c’è differenza fra i due, si sceglierà il più alto. Il datore di lavoro dovrà altresì pagare le indennità prescritte dalla legge.

Orario di Lavoro. Eccetto in circostanze aziendali straordinarie, non si dovrà (i) richiedere ai dipendenti che lavorino più del minore dei due punti seguenti (a) 48 ore settimanali e 12 ore

---

<sup>8</sup> Ogni riferimento alle leggi locali per tutta l’estensione del presente Codice comprenderà quei regolamenti vigenti in conformità con le leggi applicabili localmente.

di straordinario o (b) un numero di ore che rientri nei limiti per il lavoro regolare e straordinario prescritti dalla legge del paese in cui risiede l'azienda di manifattura. Nel caso in cui le leggi di tale paese non limitino il numero di ore di lavoro, al dipendente non dovrà essere richiesto di lavorare più del numero di ore di lavoro nella normale settimana lavorativa di quel paese e 12 ore di straordinario e (ii) questi avrà diritto a godere di un giorno di riposo ogni sette giorni.

Retribuzione del Lavoro Straordinario. Oltre alla retribuzione per le normali ore di lavoro, i dipendenti dovranno essere retribuiti per le ore di lavoro straordinario secondo la tariffa vigente nel paese di produzione per il lavoro straordinario. Nel caso non esistano leggi in proposito nel paese in questione, le ore di lavoro straordinario dovranno essere retribuite ad una tariffa almeno pari alla retribuzione per ora del lavoro regolare.

\* \* \*

Qualsiasi Azienda che decida di adottare il Codice di Etica Professionale sul Posto di Lavoro dovrà, oltre a rispettare tutte le leggi vigenti nel paese di manifattura, rispettare e sostenere il Codice di Etica Professionale sul Posto di Lavoro e dovrà comportarsi secondo i più alti standard di condotta nel caso di contestazioni o conflitti. Qualsiasi azienda che adotti il Codice di Etica Professionale sul Posto di Lavoro dovrà richiedere ai suoi concessionari ed ai suoi appaltatori e, nel caso di un rivenditore, ai suoi fornitori, di osservare le leggi locali rilevanti e le norme contenute in questo Codice, in conformità con i Principi di Controllo allegati e dovrà comportarsi secondo i più alti standard di condotta nel caso di contestazioni o conflitti.