

Giugno 2023

Codice fornitori

1 INTRODUZIONE

L'Etica Aziendale è un principio fondante ed irrinunciabile a cui si ispira il sistema di relazioni che JERSEY LOMELLINA instaura con i propri partners commerciali e che riflette le linee guida delle disposizioni contenute nel Codice Etico.

A questo scopo la collaborazione con la catena di fornitura è ritenuto strumento irrinunciabile per il conseguimento degli standard etici più rigorosi e per promuovere uno sviluppo sostenibile del business.

Pertanto, JERSEY LOMELLINA richiede ai propri fornitori e subfornitori l'adozione degli stessi comportamenti sui temi che riguardano il lavoro ed i diritti umani, la salvaguardia dell'ambiente e della biodiversità, la tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro e la lotta alla corruzione. (1)

Ogni Fornitore si impegna nel farsi carico, promuovere e verificare l'adozione delle previsioni del presente Codice presso i propri subfornitori garantendo, e, se richiesto, dimostrando, l'effettività del rispetto delle previsioni qui contenute. Resta fermo che il Fornitore verrà ritenuto comunque responsabile di qualsivoglia violazione alle presenti norme di comportamento da parte dei propri subfornitori, qualora queste venissero accertate.

JERSEY LOMELLINA si riserva il diritto di intraprendere iniziative e provvedimenti a tutela della propria onorabilità e reputazione, nei confronti dei propri Fornitori, qualora venissero riscontrate violazioni gravi ai principi qui enunciati.

2 LAVORO E DIRITTI DEI LAVORATORI

Il Fornitore dovrà instaurare il rapporto di lavoro con i propri Dipendenti osservando le disposizioni di legge in materia, vigenti nei vari Paesi in cui l'attività lavorativa viene svolta. Il rapporto di lavoro dovrà essere comunque liberamente concordato tra le parti così come le condizioni per l'eventuale cessazione del rapporto di lavoro.

Il compenso per l'attività lavorativa dovrà essere comunque adeguato e conforme alle disposizioni in materia e dovranno essere evitati accordi contrattuali ad intermittenza o discontinui volti ad eludere quanto spettante in caso di impiego a tempo indeterminato. In nessuna circostanza potranno essere instaurati rapporti che sottendano forme di lavoro illegali, non dichiarate o non coperte dalle dovute protezioni sanitarie e previdenziali.

1) I Principi di riferimento sono quelli riconosciuti a livello nazionale ed internazionale e previsti dalle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), dai Principi guida dell'Organizzazione e dello Sviluppo (OCSE), dalla Dichiarazione Universale sui Diritti Umani, dai principi del Global Compact e dalle linee guida dell'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU) su Imprese e Diritti Umani.

I lavoratori dovranno disporre di informazioni scritte, dettagliate e comprensibili sulle condizioni retributive e sull'inquadramento contrattuale che ne disciplina il rapporto di lavoro.

La documentazione relativa ai Dipendenti dovrà essere mantenuta riservata, nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa sulla Privacy e protetta da procedure atte a scongiurare l'eventuale utilizzo a scopi discriminatori o in modo inappropriato, limitandone l'accesso al solo personale autorizzato.

In nessun caso potranno venire erogati compensi, in denaro od in natura, non assoggettati alle ritenute fiscali e previdenziali previste dalla normativa vigente, ad eccezione di eventuali omaggi di modico valore, distribuiti in occasione di ricorrenze o festività.

Non potrà venir posto a carico del lavoratore, in nessuna circostanza e nemmeno in parte, il costo del proprio reclutamento.

In caso di gestione di esuberanti, dovranno essere compiuti tutti gli sforzi possibili al fine di minimizzarne l'impatto sociale e dovranno essere fornite tutte le informazioni e l'assistenza adeguate al caso.

Lavoro minorile, interinale, apprendisti, manodopera a contratto ed altre forme di lavoro discontinuo

L'età minima per l'accesso al lavoro è disciplinata dalle normative di volta in volta vigenti nei Paesi interessati che dovrà essere scrupolosamente osservata; in nessuna circostanza, comunque, i Fornitori potranno assumere lavoratori di età inferiore ai 15 anni.

Ai lavoratori di età inferiore ai 18 anni non potranno venire assegnati lavori pericolosi.

Al fine di accertare l'età dei lavoratori, i Fornitori si dovranno dotare di idonee procedure di verifica e controllo.

I contratti di lavoro aventi carattere discontinuo, i contratti di apprendistato, il lavoro in somministrazione o la manodopera a contratto, non potranno essere utilizzati con lo scopo di eludere le previsioni più stringenti contemplate dalla normativa in materia di lavoro a tempo indeterminato o al solo scopo di conseguire risparmi altrimenti non ottenibili.

Lavoro obbligatorio e lavoro coatto

Il lavoro è scelta libera.

JERSEY LOMELLINA rifiuta ogni tipo di collaborazione con aziende che facciano ricorso a lavoro forzato o impieghino lavoro carcerario o facciano ricorso all'impiego di lavoratori non consenzienti o ridotti in schiavitù.

In nessun caso potranno venire richiesti ai lavoratori depositi in denaro né potranno venire sequestrati documenti di identità al fine di limitare o vincolare la libertà di cessazione del rapporto di lavoro.

Non discriminazione e pari opportunità

JERSEY LOMELLINA condanna ogni forma di disparità di trattamento o discriminazione basata sull'età, il sesso, la nazionalità, le opinioni politiche e religiose, l'orientamento sessuale e le condizioni di invalidità fisica o psichica.

Pertanto, i Fornitori di JERSEY LOMELLINA in nessun caso potranno tollerare comportamenti discriminatori attuati in modo diretto o indiretto sul proprio personale; i Fornitori dovranno altresì vigilare affinché tali comportamenti discriminatori non vengano praticati dai propri subfornitori.

Libertà di associazione

JERSEY LOMELLINA riconosce la libertà di associazione ad organizzazioni sindacali dei propri dipendenti, come prerequisito per una libera contrattazione collettiva volta alla tutela dei propri diritti.

Anche i destinatari del presente documento dovranno riconoscere la libertà di associazione dei propri dipendenti, così come di quelli dei propri subfornitori, senza mettere in atto discriminazioni o ritorsioni nei loro confronti.

Orario di lavoro e Politiche retributive

I Fornitori dovranno assicurare una stretta osservanza alle disposizioni di legge vigenti in materia di orario di lavoro, ordinario e straordinario, di lavoro notturno, di turni di riposo e di riconoscimento feriale.

In tutti i casi le ore di lavoro settimanale non potranno eccedere le 60 ore o un limite più basso se previsto dalla normativa locale.

La remunerazione del lavoro straordinario eventualmente svolto verrà erogata adottando una tariffa maggiorata rispetto alle ore di lavoro ordinario, secondo quanto disciplinato dai contratti collettivi nazionali e dagli accordi integrativi aziendali.

Ai dipendenti dovrà essere comunque riconosciuta una retribuzione minima non inferiore a quanto previsto dalla legge, o dai contratti collettivi o integrativi aziendali se migliorativi e comunque tale da garantire loro un'esistenza libera e dignitosa.

Le retribuzioni dovranno essere riconosciute in maniera regolare ed a scadenze certe e note e su di esse non potranno venire applicate ritenute che non siano quelle previste dalla normativa in materia.

Salute e Sicurezza sul lavoro

I Fornitori dovranno garantire ai propri Dipendenti un ambiente di lavoro sano e sicuro. A tal fine dovranno dotarsi di misure e procedure idonee a prevenire incidenti ed infortuni. Le disposizioni di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro dovranno essere rigorosamente rispettate ivi incluse, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le norme riguardanti la sicurezza degli edifici e degli impianti, quelle riguardanti la prevenzione e protezione incendi, le disposizioni relative al primo soccorso, quelle sui dispositivi di protezione personale e quelli sulla sicurezza degli impianti e delle attrezzature.

I luoghi di lavoro dovranno essere salubri e garantire una sufficiente illuminazione ed aerazione ed i lavoratori dovranno avere accesso a servizi igienici e disporre di acqua potabile. Nel caso vengano offerti i servizi di mensa e alloggio dovranno venire osservate le normative a presidio dell'igiene e sicurezza di tali ambienti.

Quando previsto, dovrà venir nominato un Responsabile Salute e Sicurezza e dovranno essere organizzati appositi corsi di formazione e aggiornamento.

3 AMBIENTE

Il rispetto dell'ambiente e della biodiversità è uno dei valori fondativi di JERSEY LOMELLINA che si attende, dai propri Fornitori, un impegno volto alla riduzione dell'impatto ambientale.

I Fornitori di JERSEY LOMELLINA dovranno rispettare e adempiere a tutte le prescrizioni di legge ed alle normative in materia di tutela ambientale tra cui, a solo titolo esemplificativo e non esaustivo, le leggi in materia di smaltimento dei rifiuti, di emissioni aeree in atmosfera, di utilizzo dei prodotti chimici e di sostanze pericolose e di gestione e smaltimento delle acque reflue.

Si incoraggiano i Fornitori ad integrare e migliorare le proprie procedure operative al fine di limitare l'utilizzo delle risorse ed a promuoverne il riutilizzo ed il riciclo.

I Fornitori dovranno assicurarsi che il personale avente mansioni che implicino un impatto diretto sull'ambiente, venga adeguatamente formato e dotato degli strumenti necessari al corretto svolgimento delle proprie attività.

Viene altresì richiesto ai Fornitori un impegno volto alla riduzione dei consumi energetici ed alla riduzione dell'impatto ambientale degli imballaggi utilizzati e viene incoraggiato l'utilizzo di mezzi di trasporto a basso consumo di carburante attraverso la propria filiera logistica.

La certificazione del sistema di gestione ambientale secondo standard riconosciuti internazionalmente (ad esempio ISO 14001) costituirà per JERSEY LOMELLINA un sicuro elemento preferenziale nella scelta dei propri Fornitori.

4 ETICA

I principi etici che ispirano JERSEY LOMELLINA sono enunciati nel CODICE ETICO a cui si fa rinvio. In questo documento ci limiteremo ad elencare i comportamenti che i Fornitori sono tenuti ad osservare.

In particolare, si richiede ai Fornitori il rispetto di tutte le leggi applicabili in materia di concorrenza e commercio, di conflitto di interessi ed in materia di antiriciclaggio.

I Fornitori dovranno altresì rispettare i diritti di proprietà intellettuale di terzi e garantire la tutela delle informazioni riservate e dei dati personali.

Dovranno venire osservate tutte le disposizioni in materia di sviluppo sostenibile e di sicurezza dei prodotti e dovranno assicurarsi di commercializzare solo prodotti che possano garantire la salute e sicurezza dei consumatori e di tutti coloro che direttamente o indirettamente vengono a contatto con detti prodotti.

I Fornitori saranno tenuti a fornire, qualora richiesto, tutte le informazioni relative ai materiali utilizzati da JERSEY LOMELLINA in modo da consentire eventuali valutazioni circa i potenziali rischi ambientali e sociali associati alla fabbricazione di tali materiali.

È particolarmente auspicabile l'adozione di un Codice di Condotta da parte dei Fornitori soggetto ad una verifica periodica e ad un controllo della sua applicazione.

JERSEY LOMELLINA contrasta ogni tipo di malversazione e rinvia alla Procedura Anticorruzione per un'analisi più approfondita.

5 IMPLEMENTAZIONE E MONITORAGGIO

Ai Fornitori viene richiesto il rispetto del presente Codice di Condotta e, a tal fine, si raccomanda di diffondere, condividere e comunicare i contenuti del documento a tutta la filiera di subfornitura adottando le misure necessarie, in termini di diffusione del documento e formazione tra i propri dipendenti, idonee all'efficace implementazione dello stesso. I destinatari del documento avranno l'obbligo di segnalare a JERSEY LOMELLINA eventuali casi di non conformità alle previsioni ed ai contenuti del presente Codice.

Se occorre, JERSEY LOMELLINA si impegna a collaborare con i propri Fornitori al fine di mettere in atto tutte quelle attività di miglioramento che si rendessero necessarie ai fini del raggiungimento della piena conformità alle previsioni del Codice.

JERSEY LOMELLINA si riserva il diritto di richiedere ai destinatari la documentazione ritenuta idonea ad effettuare le opportune verifiche, che potranno essere condotte o direttamente o per il tramite di società di audit allo scopo incaricate. Viene garantita la massima riservatezza su tutte le informazioni confidenziali di cui si dovesse venire a conoscenza in occasione di tali attività.

In relazione alla richiesta di eventuali chiarimenti o suggerimenti così come per la segnalazione di eventuali violazioni si invitano i destinatari del documento ad indirizzare le comunicazioni ai seguenti indirizzi:

Posta elettronica: *info@comitatoetico.jerseylomellina.com*

Posta ordinaria: *Comitato Etico Jersey Lomellina S.p.A.*

Via Don Angelo Pedrinelli n. 96 - 24030 CARVICO (BG)

JERSEY LOMELLINA si impegna a trattare le informazioni ricevute con estrema confidenzialità, ad assicurarne la riservatezza ed a proteggere l'identità del segnalante da eventuali azioni ritorsive.

MODULO DI ACCETTAZIONE

La Sottoscritta Impresa/Società

(Ragione Sociale, Indirizzo della Sede Legale, Riferimenti telefonici e Indirizzo e-mail)

in riferimento ai rapporti con JERSEY LOMELLINA

dichiara che:

- ha ricevuto e preso atto dei contenuti del Codice di Condotta dei Fornitori;
- si impegna a divulgare ai propri dipendenti, collaboratori e fornitori i contenuti del presente Codice;
- si impegna a rispettare e ad attuare i contenuti e le prescrizioni ivi contenute a nome proprio, dei propri dipendenti, collaboratori soci ed amministratori;
- chiederà alla propria catena di fornitura e ai propri subcontraenti impiegati in relazione alle attività svolte con JERSEY LOMELLINA una dichiarazione relativa alla piena condivisione ed accettazione del Codice;
- si impegnerà, in caso di non conformità, ad implementare tutte le azioni correttive necessarie all'adeguamento alle previsioni descritte in un'ottica di proattiva collaborazione e sviluppo del business;
- si impegna a riportare a JERSEY LOMELLINA ogni caso di violazione del presente Codice utilizzando i contatti indicati a pagina 7.

Data __/__/____ Luogo: _____

Timbro _____

Nome del Legale Rappresentante _____

Firma _____