Codice di Condotta Fornitore

PRIMARK®

Codice di Condotta Fornitore

1. IL LAVORO È SCELTO IN MODO LIBERO

1.1 Non c'è lavoro forzato o imposto di alcun tipo, incluso lo sfruttamento del lavoro per debiti, il lavoro derivante dal traffico di esseri umani o effettuato involontariamente da detenuti.

1.2 I dipendenti non dovranno "depositare" somme di denaro o lasciare i documenti d'identità presso il datore di lavoro e potranno lasciare il datore di lavoro previo ragionevole preavviso.

2. RISPETTO DELLA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DEL DIRITTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

2.1 I dipendenti, senza distinzione, hanno il diritto di iscriversi a un sindacato o formare un sindacato a propria scelta e contrattare collettivamente.

2.2 Il datore di lavoro adotta un atteggiamento aperto nei confronti delle attività sindacali e delle attività organizzative.

2.3 I Rappresentanti dei dipendenti non soffrono alcuna discriminazione e hanno il diritto di effettuare le proprie funzioni di rappresentanza sul posto di lavoro.

2.4 Nel caso in cui la libertà di associazione e il diritto di contrattazione collettiva fossero limitati dalla legge, il datore di lavoro facilita e non ostacola lo sviluppo di mezzi paralleli per l'associazione e la contrattazione libera e indipendente.

3. CONDIZIONI DI LAVORO SICURE ED IGIENICHE

3.1 Verrà fornito un ambiente di lavoro sicuro ed igienico, tenendo in considerazione le prevalenti conoscenze industriali ed eventuali rischi. Si prenderanno misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute derivanti da, connessi a o verificatisi nel corso del lavoro, riducendo, per quanto sia ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro.

3.2 I dipendenti riceveranno addestramenti periodici e documentati sulla salute e la sicurezza sul posto di lavoro e tale addestramento verrà ripetuto per i nuovi assunti o per quelli che cambiano reparto.

3.3 Verrà fornito l'accesso a servizi sanitari puliti e all'acqua potabile e, se necessario, a strutture adeguate per la conservazione del cibo.

3.4 L'alloggio, se fornito, sarà pulito, sicuro e conforme alle esigenze basilari dei dipendenti.

3.5 L'azienda, in osservanza del codice, assegnerà la responsabilità per la salute e la sicurezza sul lavoro a un rappresentante del senior management.

4. REQUISITI AMBIENTALI

4.1 Primark vuole condividere l'impegno nei confronti dell'ambiente coi fornitori le cui prassi si conformano agli standard ambientali applicabili.

5. NON VERRÀ UTILIZZATO LAVORO MINORILE

5.1 Non ci sarà alcun reclutamento di manodopera infantile.

5.2 Le aziende svilupperanno, prenderanno parte e contribuiranno a politiche e programmi che prevedano la transizione di bambini già impiegati al lavoro, affinché possano prendere parte e restare nell'ambito dell'istruzione di qualità finché non siano più bambini; i termini "bambino" e "lavoro minorile" sono definiti nelle appendici.

5.3 Bambini e giovani di età inferiore ai 18 anni non saranno impiegati per lavoro notturno o in condizioni pericolose.

5.4 Queste politiche e procedure saranno conformi alle disposizioni degli standard ILO ("International Labour Organisation", Organizzazione Internazionale del Lavoro).

6. SI PAGANO SALARI SUFFICIENTI PER VIVERE

6.1 I salari e benefici pagati per una settimana lavorativa standard corrispondono, come minimo, agli standard di legge nazionali o agli standard industriali di riferimento, qualunque dei due sia il maggiore. In ogni caso, i salari dovranno sempre essere sufficienti a soddisfare le esigenze basilari dei dipendenti e a fornire reddito disponibile.

6.2 A tutti i dipendenti saranno fornite informazioni comprensibili per iscritto sulle condizioni di lavoro rispetto ai salari prima di venire assunti e sui dettagli dei salari per il periodo in oggetto ogni volta che vengono pagati.

6.3 Non verranno consentite deduzioni dai salari come misura disciplinare, né verranno consentite deduzioni dai salari non previste dalla legge nazionale senza l'espresso consenso del dipendente interessato. Tutte le misure disciplinari dovranno essere registrate.

7. LE ORE DI LAVORO NON SONO ECCESSIVE

7.1 Le ore di lavoro sono conformi alle disposizioni che offrono la massima protezione al lavoratore tra quelle dettate dalla legislazione nazionale, dagli accordi collettivi o dalle successive clausole 7.2-7.6,

7.2 L'orario di lavoro normale, con l'esclusione degli straordinari, dovrà essere definito da contratto e non dovrà eccedere le 48 ore settimanali.*

7.3 Tutte le ore degli straordinari saranno volontarie. Lo straordinario sarà usto in modo responsabile, tenendo in considerazione quanto segue: l'entità, la frequenza e le ore lavorate dai singoli lavoratori e dalla forza lavoro nel suo complesso. Non sarà usato per sostituire un impiego regolare. Le ore degli straordinari saranno sempre remunerate con una paga superiore alla norma che si raccomanda non sia mai meno del 125% della retribuzione normale.

7.4 Il numero totale delle ore lavorate, compresi gli straordinari, in qualsiasi periodo di sette giorni non eccederà le 60 ore, con l'eccezione delle circostanze di cui alla successiva clausola 7.5.

7.5 Il totale delle ore lavorate, compresi gli straordinari, potranno superare le 60 ore in qualsiasi periodo di sette giorni solo in circostanze eccezionali dove tutti i seguenti requisiti saranno rispettati:

- è consentito dalla legislazione nazionale;
- è consentito dall'accordo collettivo negoziato liberamente con un'organizzazione di lavoratori che rappresenti una porzione significativa della forza lavoro;
- sono state prese appropriate salvaguardie per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori; e
- il datore di lavoro può dimostrare che si tratta di circostanze eccezionali, come un picco inaspettato della produzione, incidenti o emergenze.

7.6 I lavoratori devono ricevere almeno un giorno libero in ogni periodo di sette giorni o, dove consentito dalla legislazione nazionale, due giorni liberi per ogni periodo di 14 giorni.

* Gli standard internazionali raccomandano la riduzione progressiva dell'orario di lavoro normale (esclusi gli straordinari) quando appropriato a 40 ore settimanali, senza che alla riduzione dell'orario di lavoro corrisponda alcuna riduzione nella retribuzione dei lavoratori.

8. NON SI PRATICA ALCUNA DISCRIMINAZIONE

8.1 Non dovrà esserci alcuna discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, età, disabilità, sesso, stato civile, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

9. SI FORNISCE LAVORO REGOLARE

9.1 Per quanto possibile, il lavoro effettuato avviene in base a riconosciuti rapporti di lavoro stabiliti nell'ambito della legge e della prassi nazionale.

9.2 Gli obblighi nei confronti dei dipendenti in base alle leggi sul lavoro o sulla sicurezza sociale e in base alle norme derivanti dal regolare rapporto di lavoro non potranno essere elusi tramite l'uso di appalti di sola manodopera, subappalti o contratti di lavoro a domicilio o tramite programmi di apprendistato in cui non vi sia alcuna intenzione di impartire conoscenze o fornire impiego regolare, né potranno essere elusi tramite l'uso eccessivo di contratti di lavoro a termine.

10. NON È CONSENTITO ALCUN TRATTAMENTO REPRESSIVO O DISUMANO

10.1 Sono vietati abusi fisici o altri procedimenti disciplinari, minacce di abuso fisico, molestie sessuali o di altro tipo, abusi verbali e altre forme di intimidazione.

11. REQUISITI LEGALI

11.1 Primark s'impegna a garantire piena conformità alle leggi e alle norme in vigore in ciascun luogo in cui conduca affari e a non operare deliberatamente in violazione di tali leggi o norme.

11.2 Primark s'impegna a non utilizzare deliberatamente fornitori che violino le leggi e le norme applicabili.

12. NON SARANNO TOLLERATE IPOTESI DI CORRUZIONE O CONCUSSIONE

12.1 È rigorosamente proibito offrire, pagare, richiedere o accettare tangenti e/o bustarelle, con riferimento anche ai pagamenti per ottenere agevolazioni. Per tangente deve intendersi QUALSIASI forma di regalo, considerazione, ricompensa o vantaggio prestato a imprenditori o amministratori pubblici per ottenere o mantenere un vantaggio commerciale o per spingere o ricompensare il destinatario in relazione alla commissione di un atto irregolare ovvero ad accettare il beneficio allorché ciò costituisca un atto irregolare per il destinatario. Si ravvisa un'ipotesi di corruzione anche quando l'offerta o la prestazione della tangente viene eseguita da o per il tramite di una terza parte, come nel caso di un agente, un rappresentante o un intermediario.

Di seguito vengono indicati alcuni esempi di corruzione. L'elenco non è esaustivo:

- regali o spese di viaggio;
- godimento di servizi, strutture o proprietà aziendali a titolo gratuito;
- pagamenti in contanti;
- prestiti, garanzie su prestiti o altre forme di credito;
- erogazione di benefit, quali borse di studio o assicurazioni sanitarie, ad un membro della famiglia di un potenziale cliente o di un pubblico ufficiale;
- offerta di un subcontratto ad una persona collegata ad un'altra che dovrebbe aggiudicarsi il contratto principale;
- ingaggio di un'azienda locale gestita da un membro della famiglia di un potenziale cliente o di un pubblico ufficiale.

12.2 I pagamenti per ottenere agevolazioni consistono in piccole somme di denaro o tasse richieste da pubblici ufficiali per velocizzare o facilitare il normale iter burocratico di una procedura amministrativa (come nel caso del rilascio di un visto o dello svincolo doganale). Tale ipotesi di pagamento è rigorosamente proibita.

12.3 I fornitori, i rappresentanti e i dipendenti devono rispettare tutte le leggi in vigore contro la corruzione e la concussione. Se non vi sono leggi anticorruzione e anticoncussione o quelle in vigore prevedono una disciplina di standard inferiore a quello previsto dal UK Bribery Act 2010, i fornitori, i rappresentanti e i dipendenti sono tenuti al rispetto del UK Bribery Act 2010.

12.4 Fornitori e rappresentanti devono adottare procedure anticorruzione ed anticoncussione per evitare che dipendenti o persone collegate alla propria azienda possano commettere atti di corruzione o concussione. Fornitori e rappresentanti implementeranno tali procedure in azienda e le sottoporranno ad una revisione periodica che ne assicuri l'efficacia.

13. APPENDICE A

Definizioni

Bambino

Qualsiasi persona di età inferiore ai 15 anni a meno che la legge locale sull'età minima non preveda una maggiore età per il lavoro o l'istruzione obbligatoria, nel qual caso si applica una maggiore età. Se la legge locale sull'età minima stabilisce i 14 anni d' età in base alle eccezioni dei paesi in via di sviluppo secondo la Convenzione ILO N. 138, si applica un'età inferiore.

Giovane

Qualsiasi dipendente di età superiore a quella di un bambino (come definito sopra) ma di età inferiore ai 18 anni.

Lavoro minorile

Qualsiasi lavoro svolto da un bambino o giovane di età inferiore a quella sopra specificata che non dovesse essere conforme alle disposizioni degli standard ILO e qualsiasi lavoro potenzialmente pericoloso o che dovesse interferire con l'istruzione del bambino o giovane o dovesse essere nocivo alla salute del bambino / giovane o allo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale.