

# UNIONE NAZIONALE INDUSTRIA CONCIARIA

Via Brisa 3 - 20123 Milano - Italy  
Tel. +39-02.880771.1 - Fax +39-02.860032  
unic@unic.it - www.unic.it



## **CODICE DI CONDOTTA E DI RESPONSABILITA' SOCIALE SOCIAL ACCOUNTABILITY**

### **PREMESSA**

L'azienda per essere conforme al codice di condotta e di responsabilità sociale UNIC (volontario) deve rispettare i requisiti minimi contenuti nel presente documento, estratti dalle Convenzioni internazionali ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro) in materia di "responsabilità sociale" e trasposti per i produttori di beni e servizi nell'area pelle.

Il presente codice è condiviso da FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILCEM-UIL.

Per verificare il possesso e il mantenimento dei requisiti richiesti ai fini del rilascio di attestazione di conformità al codice di condotta e di responsabilità sociale UNIC, sono previsti per le aziende controlli periodici a mezzo di visite ispettive effettuate da un ente terzo qualificato (ICEC), incaricato da UNIC. Sono inoltre possibili controlli sui fornitori/terzisti circa il rispetto delle clausole a loro relative.

### **RESPONSABILITA' SOCIALE**

#### **1. LAVORO INFANTILE**

1.1 L'azienda non deve utilizzare o sostenere l'utilizzo del lavoro infantile (svolto da persona con meno di 16 anni di età).

1.2 L'azienda deve salvaguardare in modo particolare i minori da situazioni potenzialmente

pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro, rispettando le indicazioni contenute nella normativa vigente.

#### **2. LAVORO OBBLIGATO**

2.1 L'azienda non deve utilizzare né sostenere, lavoro "obbligato" e non deve richiedere al personale di lasciare "depositi" o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro. È "obbligato" ogni lavoro o servizio ottenuto sotto la minaccia di una penale o per il quale la persona non si è offerta volontariamente o che sia richiesto come pagamento di un debito.

#### **3. SALUTE E SICUREZZA**

3.1 L'azienda deve garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre e deve adottare le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute durante lo svolgimento del lavoro o in sua conseguenza.

3.2 L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione che sia responsabile dell'implementazione dei fattori di sicurezza e salute nel luogo di lavoro.

3.3 L'azienda deve assicurare che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di salute e sicurezza, che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo o riassegnato e verificarne l'efficacia.

#### **4. AMBIENTE**

4.1 L'azienda deve stabilire e mantenere attive procedure e/o prassi operative al fine di ridurre gli effetti ambientali connessi con le proprie lavorazioni.

#### **5. ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE**

5.1 L'azienda deve rispettare il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati liberamente scelti e il diritto alla contrattazione collettiva.

#### **6. DISCRIMINAZIONE**

6.1 L'azienda non deve attuare la discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a genere, razza, origine nazionale, invalidità, religione, ceto, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

#### **7. ORARIO DI LAVORO**

7.1 L'azienda deve rispettare le leggi e quanto disposto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i dipendenti delle aziende conciarie e dei settori collegati in materia di orario di lavoro. La durata media dell'orario di lavoro settimanale, calcolata con riferimento ad un periodo di 12 mesi, non deve di norma eccedere le 48 ore di lavoro effettivo. Al personale deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive nell'arco di un periodo di 7 giorni.

#### **8. RETRIBUZIONE**

8.1 L'azienda deve garantire che la retribuzione corrisponda sempre agli standard legali e ai parametri minimi stabiliti nel CCNL per i dipendenti delle aziende conciarie e dei settori collegati.

8.2 L'azienda deve garantire che la composizione della retribuzione e delle indennità sia indicata chiaramente e regolarmente.

#### **9. GESTIONE**

9.1 La direzione deve definire una politica aziendale in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative per garantire:

- a) l'impegno a conformarsi o a mantenere la conformità alle leggi vigenti e a rispettare gli accordi internazionali riconosciuti;

- b) l'impegno al miglioramento continuo, in particolare del proprio sistema organizzativo;
- c) la sua accessibilità in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi gli amministratori, i dirigenti, il management;
- d) la sua accessibilità al pubblico.

9.2 L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione che, indipendentemente da altre eventuali responsabilità, assicuri il rispetto di tutti i requisiti del presente documento (si veda anche 3.2).

9.3 L'azienda deve garantire che il personale operativo scelga un rappresentante tra i propri membri col compito di facilitare le relazioni con la direzione in materie collegate al presente documento.

9.4 L'azienda deve stabilire e mantenere attive procedure appropriate per la valutazione e la selezione dei fornitori e dei terzi sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti del presente documento e darne documentata evidenza.

9.5 L'azienda deve stabilire e mantenere attive procedure per comunicare regolarmente a tutte le parti interessate i dati e le altre informazioni riguardanti la performance aziendale in relazione ai requisiti del presente documento.

9.6 L'azienda deve mantenere appropriata documentazione attestante la conformità ai requisiti del presente documento.

#### **10. PROFESSIONALITÀ**

10.1 L'Azienda deve depositare i bilanci di gestione sulla propria attività presso organismo pubblico, comunicare ed informare i terzi in modo veritiero.

10.2 L'azienda deve attenersi ai principi di lealtà, correttezza e trasparenza nell'assunzione del personale, comportandosi con giustizia nei confronti dei propri collaboratori e favorendone la crescita professionale. Deve altresì praticare trasparenza, correttezza e buona fede nei rapporti con istituzioni, clienti, fornitori, concorrenti, evitando atti sleali nella competizione di mercato che arrechino danni e violino i principi di questo codice. Deve inoltre garantire la qualità dei prodotti e la tutela del consumatore.

10.3 L'Azienda, in caso di contenziosi aperti sui temi oggetto del presente documento e ai fini della loro risoluzione, deve dimostrare con evidenze oggettive una loro adeguata gestione tramite azioni correttive. L'azienda deve inoltre predisporre azioni preventive al fine di evitare il ripetersi di tali contenziosi.