

CODICE DI CONDOTTA PER L'INDUSTRIA DEL TESSILE E DELLA MODA

(decisione presa durante la riunione dei membri del t+m il 02.12.2010)

PREAMBOLO

La Confederazione Generale tedesca dell'Industria del Tessile e della Moda (t+m), i suoi membri associati e le imprese assumono la propria responsabilità sociale, indipendentemente se svolgono le proprie attività in Germania, in Europa o in altre parti del mondo. In seguito a questa riunione, è stato elaborato il presente Codice di Condotta. Esso è a disposizione delle imprese del tessile e della moda come strumento volontario e serve da guida per la politica imprenditoriale, che si pone sempre come compito principale la responsabilità sociale.

t+m e i gruppi associati consigliano l'utilizzo del Codice di condotta. Ogni impresa dovrebbe prendere l'impegno di rispettarlo e prendere delle misure appropriate per assicurare il rispetto dei suoi contenuti. Ovunque questo sia possibile ed economicamente applicabile, ogni impresa dovrebbe impegnarsi a sostenere gli obiettivi indicati. Questo vale anche nei rapporti tra fornitori e compratori.

In diversi punti del Codice di condotta sono menzionati accordi internazionali – i cui estremi sono rinvenibili nelle note a piè di pagine - che si rivolgono agli stati più che alle imprese. Di conseguenza, i riferimenti a tali accordi servono per offrire alle imprese un possibile orientamento nella misura in cui ciò sia compatibile con le loro attività private d'impresa.

1. PRINCIPIO GENERALE

Una gestione socialmente responsabile è la base dell'azione imprenditoriale. Ogni decisione dell'impresa deve tener conto delle conseguenze economiche, sociali ed ecologiche, e vegliare sull'equilibrio degli interessi in gioco. Le imprese hanno sempre come riferimento i principi dell' ONU Global Compact¹. Le imprese contribuiscono nelle loro sedi rispettive, secondo le proprie possibilità, al benessere e allo sviluppo durevole della società nel suo insieme. Lo stesso principio si applica ugualmente nei rapporti contrattuali nell'ambito della catena produttiva tessile. I collaboratori devono essere trattati con equità. Gli accordi devono essere rispettati fino a che non ne venga modificato il contesto in maniera significativa. Bisogna in primo luogo tener conto dei valori e dei principi etici e, soprattutto del rispetto della dignità umana.

2. SETTORI D'APPLICAZIONE

Questo Codice di condotta si applica nel mondo intero, a tutte le sedi e le filiali delle imprese che vi aderiscono.

3. PUNTI CHIAVE DEL MANAGEMENT RESPONSABILE

Rispetto della legge

L'impresa firmataria del Codice di condotta (successivamente abbreviato con "impresa") rispetta le leggi e le regolamentazioni giuridiche dei paesi nei quali esercita le sue attività. Nei paesi nei quali la qualità dei regolamenti non risulti soddisfacente, l'impresa verificherà accuratamente le pratiche imprenditoriali tedesche da poter utilizzare per un management responsabile.

¹ disponibili sotto <http://globalcompact.de/index.php?id=30>

CODICE DI CONDOTTA PER L'INDUSTRIA DEL TESSILE E DELLA MODA

(decisione presa durante la riunione dei membri del t+m il 02.12.2010)

L'impresa segue pratiche commerciali riconosciute e giuridicamente incontestabili per una concorrenza leale. In particolare l'impresa non parteciperà agli accordi e non praticherà alcun comportamento che sia contrario al diritto di concorrenza in vigore in Germania, in Europa o in ogni stato nel quale l'impresa esercita la sua attività. L'impresa rifiuta la corruzione in conformità alla convenzione ONU². Essa promuove in maniera adeguata la trasparenza, l'integrità commerciale e la condotta responsabile dell'impresa. Gli interessi dell'impresa e gli interessi privati degli impiegati devono essere rigorosamente separati.

Interessi del consumatore

L'impresa, nella sua attività commerciale, rispetta gli interessi del consumatore. Si assicura che i suoi prodotti non presentino alcun rischio per la salute o per la sicurezza, ove siano impiegati per l'uso che è loro proprio. I limiti legali imposti ai prodotti devono essere rispettati e possibilmente abbassati. Gli interessi del consumatore saranno presi in considerazione in maniera opportuna in materia d'informazione e di marketing.

Comunicazione

L'impresa comunica il Codice di condotta e la relativa applicazione agli impiegati, ai collaboratori commerciali e ai gruppi interessati, ad esempio tramite il proprio sito internet. Essa rimane aperta al dialogo sui contenuti del Codice. Le informazioni segrete dell'impresa e le informazioni commerciali di terzi saranno trattate in maniera sensibile e confidenziale.

4. DIRITTI DELL'UOMO

L'impresa rispetta i diritti dell'uomo in conformità alla Carta Onu³ sui diritti dell'uomo e li promuove. L'impresa presta un'attenzione particolare ai seguenti diritti dell'uomo:

– Salute e sicurezza

L'impresa s'impegna a favorire un ambiente lavorativo che salvaguardi la salute e garantisca la sicurezza sul lavoro onde evitare incidenti o ferite.

– Molestie

L'impresa protegge i propri impiegati da ogni punizione fisica, da ogni molestia psicologica, sessuale, psichica o verbale e da ogni intimidazione o abuso.

– Libertà d'espressione

Il diritto alla libertà d'espressione ed alla libertà d'opinione è protetto e garantito.

– Rispetto della privacy.

5. CONDIZIONI DI LAVORO

Rispetto delle norme ILO

L'impresa rispetta le otto norme ILO⁴, vale a dire:

- Il divieto del lavoro infantile in conformità alla convenzione ILO n.138 (età minima) del 1973 e n.182 (divieto e misure istantanee per l'eliminazione delle forme più gravi del lavoro infantile) del 1999.

² accordo delle Nazioni Unite contro la corruzione, disponibile sotto

http://www.unodc.org/pdf/crime/convention_corruption/signing/Convention-e.pdf

³ risoluzione 217 A (III) della riunione generale del 10 dicembre 1948 - dichiarazione generale dei diritti dell'uomo,

<http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=eng>

⁴ International Labour Organization - Organizzazione Internazionale del Lavoro, <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

CODICE DI CONDOTTA PER L'INDUSTRIA DEL TESSILE E DELLA MODA

(decisione presa durante la riunione dei membri del t+m il 02.12.2010)

- Il divieto del lavoro forzato in conformità alle convenzioni ILO n.29 (lavoro forzato) del 1957.
- La promozione e possibilmente la garanzia di uno stipendio equiparato tra uomini e donne, in conformità alla convenzione ILO n.100 (parità di stipendio) del 1951.
- Il rispetto dei diritti del lavoratore in conformità alle convenzioni ILO n. 87 del 1948 (libertà d'associazione e difesa del diritto d'associazione) e n.98 (diritto d'associazione e diritto di negoziazioni collettive) del 1949, nella misura in cui, nei paesi rispettivi, questo sia giuridicamente autorizzato.
- Il divieto di discriminazione in conformità alla convenzione ILO n.111 (discriminazione nell'impiego e nella professione) del 1958. Il divieto si riferisce in particolare alla discriminazione di un impiegato a causa del sesso, della razza, di un handicap, dell'origine etica o culturale, della religione o dell'ideologia, o la tendenza sessuale.

Orari di lavoro

Nella misura in cui nessun regolamento nazionale fissi dei limiti più bassi, gli orari di lavoro normali sono al massimo 48 ore settimanali.

Gli impiegati hanno il diritto all'equivalente di un giorno libero su un periodo di sette giorni. Nella misura in cui la legislazione nazionale lo permetta, questo potrà essere garantito al massimo entro 14 giorni.

6. RISPETTO DELL'AMBIENTE

L'impresa rispetta le misure relative alla protezione dell'ambiente in vigore nelle diverse sedi. Essa opera scrupolosamente riguardo ai problemi dell'ambiente in tutte le sedi. Nelle sedi nelle quali le misure in vigore non permettano di raggiungere un livello di protezione sufficiente ad assicurare uno sviluppo sostenibile, l'impresa prenderà delle misure economicamente pertinenti per raggiungere un livello di sicurezza adeguato. Inoltre l'impresa tratta le risorse naturali in maniera responsabile in conformità ai principi della dichiarazione di Rio⁵.

7. IMPEGNO DEL CITTADINO

L'impresa contribuisce allo sviluppo sociale, culturale ed economico del paese o della regione nella quale esercita le sue attività e sostiene le attività volontarie dei suoi impiegati in questi ambiti.

8. APPLICAZIONE E MESSA IN OPERA

L'impresa intraprende possibilmente ogni sforzo per mettere in opera ed utilizzare continuamente i principi ed i valori del Codice di condotta, e nel caso contrario, per correggere più rapidamente possibile ogni disfunzione. A loro richiesta e su una base di reciprocità, i partner devono essere informati delle misure principali adottate. Il rispetto del Codice di condotta deve essere visibile per i partner contrattuali. Questo non implica evidentemente la trasmissione di segreti industriali o commerciali, o d'informazioni relative alla concorrenza o comunque meritevoli di protezione.

⁵ dichiarazione di Rio sull'ambiente e lo sviluppo, giugno 1992;
<http://www.un.org/documents/ga/conf151/aconf15126-1annex1.htm>