



With every fibre  
**sustainable**

## CODICE DI CONDOTTA

del settore tessile e della moda tedesco

# Codice di condotta

---

## Premessa

Le aziende del settore tessile e della moda tedesco professano la propria responsabilità commerciale a prescindere del fatto che in Germania, in Europa o in altri paesi del mondo siano attivi a livello economico. Essendo sostenute dalla consapevolezza delle proprie responsabilità nei confronti dell'organizzazione sociale, ecologica ed economica di tutta la catena del valore aggiunto, accettano le sfide di un'economia sempre più collegata e globalizzata. Per supportare le aziende in questa situazione, tutta l'associazione del settore tessile e della moda tedesco e le sue unioni dei membri hanno elaborato il presente codice di condotta.

Le associazioni consigliano l'applicazione del presente codice di condotta. È a disposizione di tutte le aziende del settore in qualità di strumento volontario e risulta utile come punto di riferimento per la gestione aziendale responsabile a livello commerciale. Il codice nella sua funzione si concentra sul fatto di mettere in evidenza i campi di responsabilità del commercio aziendale ed offrire un quadro d'orientamento a cui le aziende possono adattare in modo personalizzato le rispettive politiche imprenditoriali. Per consentire la sua attuazione nelle catene del valore aggiunto globali, il codice comprende regole fondamentali basate sulla pratica a cui soprattutto le piccole e medie imprese possono rispondere con i propri modelli commerciali e capacità di diverse tipologie.

Il codice di condotta prende come punto di riferimento i principi riconosciuti a livello internazionale a tutela dei diritti dell'uomo e del lavoro secondo quanto emerge nella dichiarazione generale dei diritti dell'uomo delle nazioni unite, nelle norme internazionali del lavoro obbligatorie ILO, nei principi guida ONU per l'economia e i diritti dell'uomo, ma anche nei principi ispiratori dell'OCSE per le multinazionali. Inoltre, il codice si basa su accordi internazionali rilevanti per la tutela dell'ambiente.

Questi accordi di diritto internazionale vincolano fundamentalmente gli stati, ma non le imprese; la loro promulgazione è di competenza degli stati. Le imprese del settore tessile e della moda supportano l'obiettivo dell'emanazione dei diritti dell'uomo, degli standard per il lavoro, il sociale e l'ecologia nei processi economici di creazione del valore. Mentre le imprese adeguano le proprie attività aziendali ai principi formulati in questi accordi di diritto internazionale, possono fornire un contributo. Eseguono questa operazione con la consapevolezza che si tratta di un processo concepito nel lungo termine per la cui riuscita è necessaria una collaborazione costruttiva e pragmatica di istituzioni statali, attori sociali ed imprese.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> È necessario comprendere l'indicazione degli accordi di diritto internazionale nel presente testo in modo che le imprese prendano come punto di riferimento i contenuti nella misura in cui ciò sia possibile per le organizzazioni economiche private.

## 1. Comprensione di base della gestione d'impresa responsabile a livello sociale

### **Rispetto del diritto e della legge**

Le imprese aderiscono al diritto e alla legge dei rispettivi paesi in cui sono attive a livello economico. In particolare nei paesi caratterizzati da una struttura statale più spiccatamente debole, prestano attenzione a rispettare i principi del presente codice di condotta presso le proprie attività stimolando anche i rispettivi partner.

Nel caso in cui le regolamentazioni nazionali esistenti si trovino in contrasto ai contenuti del codice o il contesto nazionale impedisca l'adempimento senza limitazioni delle responsabilità in materia di rispetto dei diritti dell'uomo, le imprese sono tenute a trovare il sistema di garantire ugualmente i principi dei diritti dell'uomo riconosciuti a livello internazionale e i contenuti del presente codice di condotta.

### **Contributo alla società**

Le aziende si intendono come parte delle società in cui sono attive a livello imprenditoriale. Grazie alle rispettive attività commerciali, contribuiscono al proprio benessere, promozione e sviluppo sostenibile. Le imprese tengono in considerazione gli effetti diretti ed indiretti della propria attività commerciale sulla società e sull'ambiente e si impegnano a portare questi ultimi in un bilanciamento degli interessi adeguato dal punto di vista economico, sociale ed ecologico. Rispettano ed accettano le diverse basi giuridiche, sociali, culturali e sociali dei paesi a cui si estende la propria catena del valore aggiunto e riconoscono le rispettive strutture, usi e tradizioni. Nella misura in cui si verifica un contrasto con i principi fissati in questo contesto, le imprese avviano un dialogo con i propri partner commerciali cercando di perseguire comprensione ed accettazione.

### **Gestione etica ed integrità**

Le imprese perseguono pratiche commerciali legali nel rispetto della concorrenza leale, dei diritti di tutela commerciali di terze parti e delle regolamentazioni della legislazione contro i cartelli ed in materia di concorrenza. Respingono tutte le forme di corruzione e concussione e promuovono in modo adeguato i principi di gestione responsabile e aziendale come trasparenza, obbligo di rendicontazione, responsabilità, apertura ed integrità. È necessario trattare i partner commerciali in modo equo. È obbligatorio rispettare i contratti nella misura in cui non si applicano modifiche alle condizioni quadro in modo fondamentale. È necessario rispettare i valori e i principi etici a livello generale, ed in particolare questo aspetto è valido per la dignità umana e i diritti dell'uomo riconosciuti a livello internazionale.

# Codice di condotta

---

## 2. Rispetto dei diritti dell'uomo

La tutela dei diritti dell'uomo è un obbligo dei rispettivi stati in cui le imprese sono attive a livello economico. Le imprese dovrebbero rispettare i diritti dell'uomo per supportare l'obbligo dello stato alla promulgazione dei diritti dell'uomo sul territorio. Attraverso le proprie attività, le imprese sono tenute ad evitare di ledere i diritti dell'uomo degli altri e ad accogliere gli effetti negativi dei diritti dell'uomo in cui siano coinvolte.

Per adempiere alla responsabilità del rispetto dei diritti dell'uomo, le imprese sono tenute a far prevalere l'obbligo professionale nel campo dei diritti dell'uomo (due diligence) a seconda delle dimensioni dell'azienda, del rischio di gravi effetti dei diritti dell'uomo, della tipologia e del contesto dell'attività commerciale. Il dovere deontologico dovrebbe comprendere i processi tesi all'individuazione, esclusione, attenuazione ed eventualmente riparazione degli effetti negativi sui diritti dell'uomo e estendersi a questi effetti negativi dei diritti dell'uomo che producono le imprese stesse o a cui contribuiscono o che in seguito ai rapporti commerciali sono direttamente collegate in modo diretto alle rispettive attività commerciali, prodotti o servizi.

## 3. Diritti e condizioni del lavoro

Le imprese rispettano le norme del lavoro obbligatorie dell'organizzazione internazionale del lavoro e creano un ambiente sicuro e dignitoso.

### **Libertà di associazione e diritto alle trattative collettive**

Le imprese rispettano il diritto di imprenditori e maestranze senza costituire organizzazioni, senza precedente approvazione e a propria discrezione, che hanno come obiettivo la promozione e la tutela degli interessi di imprenditori e maestranze, di aderire alle suddette organizzazioni e di selezionare i propri rappresentanti senza restrizioni. Le imprese rispettano il diritto di imprenditori e maestranze di condurre trattative collettive in merito alle condizioni salariali e di lavoro. I dipendenti non devono essere svantaggiati a causa della loro appartenenza ad organizzazioni di lavoratori in relazione al loro impiego.

Nei paesi in cui non si osservano i principi della libertà d'associazione, il diritto di confederazione e le trattative collettive o risultati limitato o vietato l'esercizio dei suddetti diritti, le imprese sono tenute a consentire alle maestranze di selezionare senza restrizioni i propri rappresentanti con cui possono avviare un dialogo in materia di questioni sul posto di lavoro. Le imprese sono tenute a rispettare il diritto delle proprie maestranze di presentare reclami senza portare alla generazione di svantaggi di qualsiasi natura. I suddetti reclami dovrebbero essere trattati con un processo adeguato.

### **Divieto del lavoro forzato**

Un'attività economica basata sul lavoro forzato o obbligatorio, sulla schiavitù per indebitamento o servitù non viene accettata dalle imprese. Questa condizione comprende ogni tipologia di lavoro o servizio che viene richiesto ad un individuo decreto sotto la minaccia di una sanzione e a cui l'individuo non si rende disponibile su base volontaria.

## **Divieto del lavoro minorile e tutela dei dipendenti giovani**

Le imprese si adoperano per l'abolizione effettiva del lavoro minorile. Prestano attenzione alle diverse età minime di legge per l'autorizzazione per l'occupazione o il lavoro che, secondo le disposizioni dell'organizzazione internazionale del lavoro, non devono essere inferiori all'età in cui si conclude la scuola dell'obbligo ed essere inferiori ai 15 anni.

Nell'ambito del processo di assunzione i meccanismi adeguati per la verifica dell'età devono impedire il lavoro minorile. Nel caso in cui le imprese rilevino casi di lavoro minorile, sono tenute ad adottare le misure necessarie a trovare un rimedio e alla reintegrazione sociale, le quali si concentrino sul benessere e sulla tutela dei minori.

Le imprese assumono i dipendenti giovani a partire dall'età di 16 anni solo quando la tipologia o le condizioni del lavoro svolto da questi ultimi non metta a rischio la vita, la salute e la moralità dei giovani interessati e questi ultimi ricevano istruzioni pertinenti ed adeguate o una formazione professionale nel ramo economico specifico.

## **Divieto di discriminazione in materia di impiego e professioni**

Si esclude qualsiasi forma di discriminazione, esclusione o trattamento preferenziale che sia proposta sulla base di origine etnica, colore della pelle, sesso, religione, opinione politica, origine nazionale e provenienza sociale e che conduca a sospendere o ledere la parità delle opportunità o di trattamento nell'ambito dell'impiego o delle professioni. Inoltre trova applicazione il principio della parità di retribuzione per la manodopera maschile e femminile nel caso di lavori dello stesso valore.

## **Orari di lavoro**

Salvo i casi in cui le leggi nazionali in vigore o le regolamentazioni del contratto collettivo applicabili non determinino orari di lavoro massimi inferiori, l'orario di lavoro regolare non deve superare le 48 ore settimanali incluso un massimo di 12 ore di straordinario alla settimana. Le ore di straordinario vengono retribuite almeno secondo le diverse regolamentazioni di legge o di contratto collettivo e la loro sistemazione deve rimanere un'eccezione.

Le imprese garantiscono agli imprenditori il diritto a pause in ogni giorno di lavoro e rispettano i giorni festivi di legge rilevanti. A distanza di sei giorni lavorativi successivi è necessario garantire un giorno di riposo.

## **Salari**

Non si deve scendere al di sotto dei salari minimi da applicare a livello statale o di contratto collettivo. Le imprese prestano attenzione al fatto che nei paesi privi di un quadro salariale di legge o di contratto collettivo i salari per il regolare orario di lavoro a tempo pieno devono essere adeguati a soddisfare le esigenze di base delle maestranze. Allo stesso tempo sono consapevoli del fatto che le imprese non sono in grado di assicurare da sole un'esistenza adeguata alla dignità umana, ma sono eventualmente necessari servizi integrativi statali ed altre misure sociali di tutela.

I salari non vengono trattenuti e sono versati periodicamente in una forma adeguata ai dipendenti. Le trattenute sono consentite solo sul salario solo nell'ambito legale o del contratto collettivo ed è necessario documentarle. Gli impiegati ricevono informazioni periodiche in merito alla composizione della propria retribuzione.

# Codice di condotta

---

## **Rapporti d'impiego**

È necessario rispettare le regolamentazioni del diritto del lavoro nazionale. È necessario mettere a disposizione delle maestranze informazioni comprensibili in merito alle condizioni di lavoro essenziali, compresi gli orari di lavoro, il rimborso, le modalità di pagamento e calcolo. Le imprese tutelano il diritto dei dipendenti di concludere il rapporto di lavoro nel rispetto del termine di preavviso rilevante. Inoltre le imprese si impegnano anche a promuovere le qualifiche professionali delle maestranze.

## **Salute e sicurezza sul posto di lavoro**

In considerazione delle esigenze nazionali, le imprese sono tenute ad adottare misure adeguate per garantire la salute e la sicurezza sul posto di lavoro per evitare incidenti sul posto di lavoro e tutelare la salute dei dipendenti nell'ambito delle rispettive attività. Si rispettano le disposizioni locali in vigore in materia di tutela, salute e sicurezza sul posto di lavoro, ma anche di sicurezza degli edifici e protezione antincendio per ridurre a livelli minimi i rischi di incidenti e malattie professionali. Laddove necessario ed applicato, si mette a disposizione dei dipendenti l'equipaggiamento individuale di sicurezza. Nelle situazioni di pericolo imminente gli impiegati hanno il diritto e il dovere di abbandonare la rispettiva postazione di lavoro immediatamente e senza permessi. Gli individui indigenti, come ad esempio i dipendenti giovani, le giovani madri e donne in stato interessante, ma anche i differenzialmente abili devono ricevere una tutela particolare.

## **Rapporto dignitoso**

Le imprese trattano i propri dipendenti in modo dignitoso e con rispetto. È vietata qualsiasi forma di trattamento indegno, abuso, molestia ed intimidazione, ma anche sanzioni illecite nei confronti delle maestranze. Le misure disciplinari vengono redatte in forma scritta e comprensibile per i dipendenti.

## **4. Tutela dell'ambiente**

Le imprese soddisfano le leggi, le disposizioni e le pratiche gestionali in vigore tese alla tutela degli individui e dell'ambiente dei paesi in cui sono attive. In generale sono tenute ad esercitare la propria attività commerciale in modo da offrire un contributo allo scopo generale dello sviluppo sostenibile. A tal fine dovrebbero istituire un sistema adattato alla propria impresa che consenta di verificare gli effetti nocivi sull'ambiente della propria attività operativa ed adottare tutte le misure necessarie e congrue per ridurre i danni all'uomo e all'ambiente nel rispetto delle leggi e delle disposizioni regionali esistenti, evitare danni ambientali e fornire rimedi nell'ambito delle rispettive possibilità.

Le imprese risultano impegnate a conseguire un miglioramento costante e nel lungo termine dei risultati ecologici promuovendo l'introduzione di tecnologie e processi produttivi adeguati che consentano uno sfruttamento efficiente delle risorse naturali e dell'energia, ma anche una riduzione a livelli minimi delle emissioni. Mirano ad una valutazione delle sostanze chimiche utilizzate e tentano di selezionare queste ultime nell'ambito degli aspetti della tutela dell'ambiente e del lavoro, ma anche dei consumatori, e di sostituire le sostanze chimiche particolarmente nocive. Lo smaltimento a regola d'arte dei rifiuti ed un eventuale recupero dei materiali nell'ambito dell'economia di ciclo sono importanti se questo approccio è possibile sulla base delle circostanze locali.

## 5. Interessi dei consumatori

Le imprese adottano misure adeguate per garantire la qualità dei prodotti offerti. Si accertano che i propri prodotti soddisfino le regolamentazioni di legge per quanto riguarda la salute e la sicurezza dei consumatori e siano sicuri ed affidabili dal punto di vista della salute per le diverse destinazioni d'uso. Le imprese prendono in considerazione gli interessi dei consumatori anche per le misure d'informazione e distribuzione promuovendo pratiche commerciali, di marketing e pubblicitarie e favorendo i chiarimenti ai consumatori.

## 6. Tutela di animali e specie

Le imprese prestano attenzione ai principi della tutela degli animali nell'esercizio delle rispettive attività imprenditoriali. È necessario organizzare l'allevamento e lo sfruttamento degli animali in base alle specie interessate. Le imprese riconoscono la convenzione di Washington (CITES) sul commercio internazionale delle specie di fauna e flora selvatiche minacciate di estinzione su cui adattano la propria attività imprenditoriale.

## 7. Comunicazioni

Le imprese comunicano i contenuti del codice di condotta a dipendenti, parti contrattuali ed eventualmente terze parti. Il fatto che si garantisca per principio il rispetto del codice di condotta deve risultare comprensibile per la parte contrattuale. Per motivi legali si esclude la divulgazione di segreti aziendali e commerciali o di informazioni relative alla concorrenza o particolari contenuti soggetti a tutela.

## 8. Attuazione e promulgazione

Le imprese rispettano il presente codice di condotta nell'esercizio delle rispettive attività. Incoraggiano i partner commerciali ad applicare il codice di condotta in conformità ai contenuti di quest'ultimo. Le imprese offrono supporto ai propri partner commerciali nell'organizzare dal canto loro la catena di fornitura in modo da rispettare i diritti dell'uomo e dei dipendenti e migliorare le condizioni di lavoro in modo continuo.

Nell'interesse del governo d'impresa (corporate governance) le imprese sanciscono i principi, contenuti nel codice, della gestione aziendale responsabile nei sistemi d'amministrazione strategici ed operativi.

Aggiornamento: 6 marzo 2015

# Contact

Confederation of the German Textile  
and Fashion Industry  
Reinhardtstr. 14 - 16  
10117 Berlin  
Germany

Tel. +49 30 726220-0  
Fax +49 30 726220-44  
Email [info@textil-mode.de](mailto:info@textil-mode.de)  
[www.textil-mode.de](http://www.textil-mode.de)