



**CODICE DI COMPORTAMENTO  
FORNITORI**

di  
**REITANO S.R.L.**



**ALL. 3**  
**CODICE DI CONDOTTA FORNITORI**

Pag. 2 a 9

Ed.01 Rev. 00  
Data 10/01/2020

Sommario

1. Premessa.....	3
2. Principi generali, Obiettivi e Destinatari.....	3
3. Impegni dei destinatari del codice.....	4



## 1. Premessa

REITANO S.R.L., nel percorso di definizione e redazione del sistema di gestione conforme allo standard SA8000 definisce ed elenca i requisiti sociale per un comportamento socialmente corretto delle organizzazioni verso i lavoratori ma anche per farsene promotore con i propri partner:

- il lavoro minorile e infantile
- il lavoro forzato e obbligato
- le condizioni per la salute e la sicurezza
- la libertà d'associazione
- la discriminazione
- le pratiche disciplinari
- l'orario di lavoro
- la retribuzione

In quest'ottica è maturata l'esigenza di definire un codice di comportamento con l'obiettivo di orientare le proprie relazioni con i fornitori e tutte le Parti esterne interessate, proponendo di improntare a trasparenza, correttezza, lealtà, integrità le operazioni, i comportamenti, il modo di lavorare e i rapporti sia interni all'azienda fornitrice che nei confronti dei soggetti esterni.

## 2. Principi generali, Obiettivi e Destinatari

Obiettivo di questo documento è di stimolare un processo di adeguamento agli standard da parte di partner, fornitori e sub fornitori, influenzandone il comportamento e accrescendone la qualità etico sociale allo scopo di migliorare il rapporto con i fornitori nell'ottica di un reciproco beneficio e lo considera formale integrazione ai requisiti contrattuali con i fornitori di beni e servizi il cui rispetto sarà condizione gradualmente necessaria per mantenere e rafforzare i rapporti di fornitura.



Le relazioni commerciali con i fornitori e stackolders si svolgono nel reciproco rispetto dei criteri di imparzialità, economicità, trasparenza, lealtà e correttezza professionale, evitando rapporti che possano generare vantaggi personali o conflitti di interesse.

La scelta dei fornitori è realizzata nel rispetto dei criteri di trasparenza, liceità, rispetto del presente codice di condotta, efficienza ed economicità per REITANO S.R.L.

### 3. Impegni dei destinatari del codice

Sottoscrivendo il presente Codice di Comportamento si impegna formalmente, oltre a rispettare la normativa cogente e vigente, a:

<p><b>Lavoro infantile e minorile</b></p>	<p>Non impiegare lavoro infantile nella realizzazione di alcun prodotto o nell'erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 15 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e/o svolgere un'esistenza confacente alla loro età</p> <p>garantire ai giovani lavoratori (ragazzi di età inferiore ai 18 anni) effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito</p> <p>dare evidenza di una forte sensibilità nei confronti delle tematiche inerenti lo sfruttamento del lavoro minorile, della discriminazione sociale, dell'emarginazione anche nei confronti dei propri fornitori</p> <p>ai minori che facciano richiesta di lavoro o che in conformità a quanto sino a qui disposto debbano essere licenziati, concedere un opportuno sostegno finanziario temporaneo finalizzato all'adempimento dell'obbligo scolastico</p> <p><i>si deve tutelare il diritto di tutti i bambini ad essere protetti e si deve assicurare le condizioni di base che permettano loro di condurre una vita economicamente e socialmente dignitosa</i></p>	<p><b>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:</b></p> <p>Convenzione ILO 138 Convenzione ILO 182 Raccomandazione ILO 146</p>
-------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



ALL. 3  
CODICE DI CONDOTTA FORNITORI

Pag. 5 a 9

Ed.01 Rev. 00  
Data 10/01/2020

<p><b>Lavoro forzato obbligato</b></p>	<p>non richiedere per nessun motivo al personale di lasciare "depositi" in denaro</p> <p>non richiedere per nessun motivo al personale di lasciare documenti di identità in originale presso con l'azienda</p> <p>l'azienda o qualsiasi altra entità che fornisce lavoro all'azienda, non trattiene qualsiasi parte del salario del personale, benefit (indennità), proprietà o documenti usati al fine di forzare il suddetto personale a continuare a lavorare per l'azienda</p> <p>lasciare al personale il diritto di lasciare i luoghi di lavoro al completamento della giornata lavorativa standard, e renderlo libero di porre fine al contratto di lavoro, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole</p> <p>né l'azienda né qualsiasi altra entità che fornisce lavoro all'azienda deve essere coinvolta o dare sostegno al traffico di esseri umani</p> <p>non obbligare i lavoratori a contrarre debiti con l'azienda e qualora un lavoratore richieda un prestito le condizioni applicate siano comunque identiche o migliori a quelle di mercato</p> <p>garantire il pagamento di eventuali programmi di formazione seguiti dai lavoratori ed indispensabili all'attività lavorativa condotta</p> <p>garantire il versamento degli stipendi, con metodi di pagamento che non privano i lavoratori del proprio diritto di recesso dall'impiego, nei tempi stabiliti</p> <p>assicurare l'assenza di guardie di sicurezza o di personale militare presso la struttura</p> <p>lasciare la possibilità da parte dei familiari dei lavoratori di recarsi liberamente in visita presso la AZIENDA</p> <p>garantire la presenza di adeguati contratti di lavoro firmati dai lavoratori</p> <p>garantire la disponibilità a fornire, tramite colloqui con l'ufficio amministrazione e la società di consulenza esterna che si occupa della predisposizione delle buste paga, delucidazioni ai dipendenti riguardanti le voci che non risultassero particolarmente chiare</p> <p>dare l'evidenza della formazione/informazione ai lavoratori da parte di AZIENDA sull'importanza di ottemperare ai requisiti inerenti il lavoro obbligato</p>	<p>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:</p> <p>Convenzione ILO 29 Convenzione ILO 105</p>
<p><b>Salute e sicurezza</b></p>	<p>condurre un'analisi dei rischi relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale</p> <p>assicurare che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato (vedi cap. 6.2.2) nonché in caso di infortuni, anche attraverso la predisposizione di mirate istruzioni operative</p> <p>mantenere registrazioni scritte di tutti gli infortuni accaduti nel luogo di lavoro</p> <p>Fornire ai dipendenti i necessari dispositivi di protezione individuale atti ad evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale</p> <p>nel caso di lesione a causa del lavoro, fornire primo soccorso e assistere il lavoratore nell'ottenere un ulteriore trattamento medico</p> <p>prendere in considerazione tutti i rischi derivanti dal lavoro espletato da</p>	<p>Alla base di questo principio c'è il rispetto del D. LGS. 81/08 e successive modifiche.</p> <p>Attenersi ai contenuti di tale norma comporta la soddisfazione di questo requisito.</p> <p>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:</p> <p>Convenzione ILO 155 Convenzione ILO 183</p>



**ALL. 3**  
**CODICE DI CONDOTTA FORNITORI**

Pag. 6 a 9

Ed.01 Rev. 00  
Data 10/01/2020

	<p>lavoratrici incinte / neo-mamme e assicurare che vengano intrapresi tutti i ragionevoli provvedimenti per rimuovere o ridurre qualsiasi rischio legato alla loro salute e sicurezza</p> <p>garantire, per l'utilizzo da parte di tutto il personale, l'accesso a locali bagno puliti, l'accesso all'acqua potabile e, ove applicabile, locali salubri e idonei allo stoccaggio del cibo.</p> <p>dare diritto a tutto il personale di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente serio pericolo senza chiedere il permesso dell'azienda</p>	
<b>Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</b>	<p>non interferire in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle organizzazioni dei lavoratori o di contrattazione collettiva come testimoniato dalla applicazione del CCNL richiamato nei contratti/lettere di assunzione individuali</p> <p>informare efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a propria scelta</p> <p>garantire che i rappresentanti del personale e il personale coinvolto nell'organizzazione dei lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membro del sindacato o di partecipare alle attività sindacali, e garantire che tali rappresentanti abbiano accesso ai propri membri nel luogo di lavoro.</p> <p>permettere ai lavoratori di riunirsi, nominare un loro Rappresentante (RLS) e comunicare con i propri associati nel luogo di lavoro anche grazie alle strutture messe a loro disposizione per eventuali incontri/riunioni.</p>	<p><b>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:</b></p> <p>Convenzione ILO 87 Convenzione ILO 135 Convenzione ILO 98</p>
<b>Discriminazione</b>	<p>selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità</p> <p>trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendo loro pari possibilità e condizioni</p> <p>relativamente ad assunzione, retribuzione, formazione, promozione licenziamento e pensionamento non attuare o sostenere discriminazione in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione</p> <p>non ostacolare il personale nell'esercizio dei propri diritti personali di seguire principi o pratiche ovvero soddisfare bisogni connessi a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione</p> <p>non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento</p>	<p><b>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:</b></p> <p>Convenzione ILO 111 Convenzione ILO 100 Convenzione ILO 159 Convenzione ILO 177 Convenzione ILO 169</p>



ALL. 3  
CODICE DI CONDOTTA FORNITORI

Pag. 7 a 9

Ed.01 Rev. 00  
Data 10/01/2020

<p><b>Pratiche disciplinari</b></p>	<p>non applicare provvedimenti disciplinari contrari alla dignità ed al rispetto del lavoratore, limitandosi ai soli provvedimenti previsti dalla legislazione vigente</p> <p>trattare tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea</p> <p>prestare attenzione a che non si manifestino fenomeni di "terrore psicologico" e "molestie sessuali", ossia pressioni e condizionamenti psicologici con allusioni verbali e gestuali, a che non utilizzati come "strumenti di punizione" condizioni di lavoro sfavorevoli, a che non vengano adottate in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari</p>	<p><b>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:</b></p> <p>Convenzione ILO 29</p>
<p><b>Orario di lavoro</b></p>	<p>non far lavorare più di 48 ore la settimana, né chiedere più di 12 ore di straordinario, concordato con il lavoratore</p> <p>non chiedere straordinari abitualmente</p> <p>rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, e lo straordinario, quando necessario, deve essere ricompensato in modo idoneo</p> <p>garantire almeno un giorno di riposo su sette</p> <p><i>in particolare è importante programmare il lavoro con attenzione, cercando di razionalizzare i processi produttivi, di prevedere in modo corretto l'organico necessario, per non costringere i propri dipendenti a straordinari eccessivi e per garantire loro il godimento delle ferie previste</i></p>	<p><b>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:</b></p> <p>Convenzione ILO 1 Raccomandazione ILO 116</p>
<p><b>Retribuzione</b></p>	<p>rispettare il diritto del personale ad un salario di sussistenza e garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa standard corrisponda sempre agli standard legali o agli standard minimi industriali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale</p> <p>non effettuare trattenute a scopi disciplinari e comunque specifica le motivazioni di eventuali trattenute sulla busta paga; eccezioni a tale regola si applicano solo quando entrambe le seguenti condizioni esistono:</p> <p>trattenute salariali a scopi disciplinari sono permesse dalla legge nazionale</p> <p>è attivo un accordo derivante dalla libera contrattazione collettiva</p> <p>garantire che la composizione dei salari e delle indennità contributive siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga e chiaramente a beneficio dei lavoratori</p> <p>assicurare che i salari e le indennità retributive siano trasmessi in completa aderenza alle leggi applicabili e che la remunerazione sia elargita secondo la modalità concordati con il dipendente stesso in modo che non vi siano costi aggiuntivi per riceverle.</p> <p>non stipulare accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine, e/o programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale; i contratti di apprendistato sono limitati nel tempo e prevedono un programma di formazione chiaramente definito.</p> <p>assicurare che tutto il lavoro straordinario sia rimborsato con una maggiorazione come definito dalla legge nazionale.</p>	<p><b>Convenzioni e Raccomandazioni ILO di riferimento:</b></p> <p>Convenzione ILO 100 Convenzione ILO 131 Convenzione ILO 102</p>



**ALL. 3**  
**CODICE DI CONDOTTA FORNITORI**

Pag. 8 a 9

Ed.01 Rev. 00  
Data 10/01/2020

In merito a quanto definito sopra, REITANO S.R.L. si impegna ad attivare verifiche ispettive sui fornitori più critici per settore o per area geografica, nella promozione e monitoraggio di comportamenti socialmente responsabili, accettando di accogliere eventuali verifiche ispettive presso le proprie sedi operative da parte dei propri Fornitori, secondo modalità che verranno concordate.

Il presente Codice è approvato dalla Direzione di REITANO S.R.L. che provvederà inoltre ad approvare ogni eventuale modifica/integrazione dovesse rendersi necessaria, anche di natura normativa.

Il presente Codice si considera parte integrante dei contratti e delle convenzioni che i destinatari del Codice sottoscrivono con la REITANO S.R.L. Deve, inoltre, essere sottoscritto per accettazione dal titolare o dal legale rappresentante del destinatario del Codice, ed allegato ai documenti prodotti in sede di offerta delle procedure di affidamento.

Letto ed approvato il 12/02/2020

REITANO ROBERTO  
Cognome, Nome e funzione (in stampatello)

**REITANO S.R.L.**  
Contrada Perraizzo, s.n.  
95047 PATERNO' (CT)  
P. IVA/C. Fisc.: 04550270872

Firma