



Codice per i partner commerciali

1. Ambito di validità

Questo Codice per i partner commerciali vale per i partner contrattuali di sprd.net AG nonché per i loro affiliati.

2. Osservanza delle leggi

I partner contrattuali sono tenuti all'osservanza delle relative prescrizioni di legge nazionali e internazionali, in particolare le leggi in materia sociale e di lavoro. In concomitanza a quelle, si richiede l'osservanza di questo Codice per i partner commerciali che afferma la validità di standard lavorativi e sociali fondamentali sulla base delle Convenzioni dell'ILO, della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, delle Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia e per la lotta contro ogni forma di discriminazione delle donne nonché le linee guida dell'OECD per le imprese internazionali. Il Codice per i partner commerciali di sprd.net descrive semplicemente gli standard minimi da garantire per la tutela dei lavoratori. Se disposizioni di legislazione nazionale e internazionale e/o standard aziendali e le regole di questo Codice per i partner commerciali si riferiscono allo stesso oggetto, si applicherà la disposizione più forte.

3. Informazione comunicazione

I partner contrattuali devono mettere a disposizione e rendere accessibile il Codice per i partner commerciali di sprd.net a tutti i lavoratori nella loro lingua e all'interno delle aree lavorative interessate.

I partner contrattuali che si prodighino per il rispetto del contratto da parte di terzi (produttori, mandatari ecc.), sono tenuti da parte loro a rendere applicabile il Codice per i partner commerciali di sprd.net per il contenuto di tale concreta relazione commerciale.

Il partner contrattuale è tenuto a nominare un referente concreto per domande relative all'applicazione e all'osservanza di questo Codice per i partner commerciali.

4. Ispezione e verifica

I partner commerciali si dichiarano d'accordo sul fatto che l'applicazione degli standard e dei requisiti minimi contenuti in questo Codice per i partner commerciali possa essere sottoposta a controllo senza preavviso, sia a mezzo degli stessi collaboratori di Spreadshirt sia mediante l'azione di organizzazioni indipendenti.

5. Standard

a) Orario di lavoro

Una settimana lavorativa comprende al massimo 48 ore e non più di 12 ore di straordinario. Tutti i dipendenti hanno inoltre diritto ad almeno un giorno libero alla settimana. Le ore di straordinario saranno retribuite in base alle disposizioni di legge e/o alle pratiche di settore valide a livello regionale, a seconda di quale risulti il livello più elevato.

Valgono le Convenzioni ILO 1 e 14.

b) Divieto di lavoro infantile

I lavoratori devono avere almeno compiuto i 15 anni di età e non devono più essere soggetti all'obbligo scolastico. E' severamente vietato il lavoro infantile nonché lo svolgimento di prestazioni da parte di bambini. Per la definizione del lavoro infantile si applicano le disposizioni delle Nazioni Unite o le corrispondenti disposizioni valide a livello nazionale, a seconda di quelle che risultino più forti.

Valgono le Convenzioni ILO 79, 138, 142 e 182 nonché la raccomandazione ILO 146.



c) Lavoro forzato

Qualsiasi occupazione deve essere svolta sulla base dell'espressione di una libera volontà e fondarsi su forme di impiego che siano rispettose delle leggi e delle procedure nazionali. Lavoro forzato, forme di servitù o schiavitù non sono tollerate da Spreadshirt.

Non è ammesso trattenere i documenti di riconoscimento dei lavoratori. A questi ultimi non può essere negato il diritto ad allontanarsi dal luogo di lavoro.

Valgono le convenzioni ILO 29 e 105.

d) Divieto di lavoro coatto

Non è contemplato il lavoro coatto.

e) Pari Opportunità

Tutti i lavoratori devono essere trattati in maniera equa e in base al principio di uguaglianza. Ciò significa che nessun lavoratore può essere avvantaggiato o svantaggiato all'interno dell'azienda sulla base di differenze che siano relative alla razza, religione, età, convenzioni sociali, posizione politica, sesso, orientamento sessuale.

Valgono le convenzioni ILO 100, 111, 143, 158 e 159.

f) Dignità sul posto di lavoro

La dignità umana è inviolabile e deve quindi essere assolutamente rispettata anche sul posto di lavoro. Il lavoro forzato, qualsiasi forma di molestia o di costrizione psicologica così come pratiche degradanti volte al disciplinamento o alla sanzione sono proibiti.

g) Contratto di lavoro

I lavoratori devono ricevere al fine della documentazione del loro rapporto di impiego un contratto in forma scritta. Questo deve riportare almeno i seguenti contenuti: nome del lavoratore, data di nascita, luogo di nascita, indirizzo di residenza, attività, data di assunzione, orario di lavoro concordato, retribuzione e altre prestazioni, periodo di prova (se previsto), diritto alle ferie, disciplinamento della modalità di interruzione del rapporto di lavoro (da parte del lavoratore; da parte del datore di lavoro), data e firma o impronta digitale del lavoratore e del datore di lavoro.

Nel caso di una situazione di analfabetismo, il contratto deve essere inoltre chiarito oralmente. Ciò va documentato per via scritta.

h) Retribuzione

La remunerazione deve essere sufficiente a coprire i bisogni di base dei lavoratori e non può in alcun caso essere inferiore al salario minimo previsto per legge nel rispettivo Paese. I lavoratori devono ricevere tutte le prestazioni previste nel diritto nazionale, ad es. i contributi assicurativi, bonus di pagamento per le ore di straordinario e ferie retribuite. Non sono ammesse detrazioni illegali e inique del compenso come misura di carattere disciplinare.

Gli stipendi devono essere pagati in regime di coerenza con le procedure consuete del luogo.

Valgono le convenzioni ILO 26 e 131.

i) Sicurezza sul lavoro

La sicurezza dei lavoratori sul posto di lavoro deve essere sempre garantita. Garantire ciò in maniera completa è il compito del datore di lavoro, ma a questo fine devono essere almeno osservate tutte le disposizioni in termini di protezione del lavoro valide nel Paese in questione.

Alla stessa maniera devono essere osservate le disposizioni di legge corrispondenti in riferimento al contatto con sostanze dannose. Quindi è proibito l'utilizzo di sostanze chimiche pericolose che lascino residui e che possano originare danni alla salute. Principi simili valgono per le condizioni lavorative con riferimento ai livelli di inquinamento acustico, al fuoco, all'igiene, all'areazione e così via nonché in riferimento agli alloggi dei lavoratori se resi disponibili. Occorre che siano disponibili anche possibilità di primo soccorso e piani di emergenza/di evacuazione. Infine devono essere osservate tutte le disposizioni in materia di tutela dell'ambiente.



j) Libert  di associazione

I lavoratori non possono essere sottoposti a restrizioni della loro libert  di associazione. Hanno in particolare il diritto alla fondazione di e alla partecipazione ai sindacati o altre organizzazioni di diritto del lavoro nonch  il diritto alla contrattazione collettiva in armonia con le disposizioni di legge locali.

Valgono le convenzioni ILO 87, 98, 135 e 154 nonch  la raccomandazione ILO 143.

sprdn.net AG richiede che le disposizioni sopra elencate vengano osservate da tutti i partner contrattuali, dai collaboratori, dai mandatari e altre persone terze coinvolte.

I doveri che risultano da questo Codice per i partner commerciali non possono essere aggirati in alcun modo mediante l'applicazione di lavoro a contratto, programmi di formazione impropri o misure simili. Sotto la definizione di programmi di formazione impropri sono da comprendere soprattutto tali attivit  che non hanno come scopo alcun accrescimento del sapere e della preparazione.

sprdn.net AG in caso di violazione si riserva in ultima istanza il diritto a rescindere la relazione commerciale. Lo scopo della collaborazione dovrebbe tuttavia essere quello di chiarire in maniera partecipativa problemi che sorgano e anche in caso di violazione non rinunciare ma lavorare insieme per un miglioramento della situazione.

Noi, sottoscritti, confermiamo di avere letto e compreso i contenuti del Codice per i partner commerciali di Spreadshirt e di rispettare gli obblighi che da questo ci derivano.

Luogo, Data

Timbro, Firma,
Nome e Posizione del sottoscrittente