

Il sottoscritto.....,

Nella qualità di .....

Dell'azienda agricola .....

**Si impegna** ad osservare ed applicare, in conformità alla normativa vigente e volontaria, i **REQUISITI ETICI** sotto elencati, e precisamente:

### 1. LAVORO INFANTILE E MINORILE



- **Non impiegare persone di età inferiore ai 16 anni**
- **Garantire ai minori di 16 anni formazione qualificata**

- Non impiegare lavoro infantile nella manifattura di alcun prodotto o nell'erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 16 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e/o svolgere un'esistenza per loro idonea
- Si fa esclusione a questo proposito del lavoro familiare svolto stagionalmente e/o occasionalmente nelle piccole/medie imprese agricole e artigianali a conduzione familiare
- Garantire ai lavoratori minorenni effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito

Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 138- ILO 182 e la Raccomandazione 146, nonché il D.Lgs 345/99 integrato dal D.Lgs 262/00, la L.25/55, la L977/67, la L.451/94. *In questo modo si tutela il diritto di tutti i bambini ad essere protetti e si assicurano le condizioni di base che permettano loro di condurre una vita economicamente e socialmente dignitosa.*

### 2. LAVORO COATTO



- **Non impiegare persone che non siano libere di interrompere il contratto di lavoro, come da normativa.**
- Non impiegare personale non volontario (detenuti, persone insolventi), che subisce restrizioni non legali nella propria libertà di recidere l'impegno lavorativo (sequestro dei documenti, stipendi non erogati e conservati come cauzioni), che non sia tutelato da una forma di contratto

Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 29-ILO 105, nonché la L. 300/70, la L. 108/90, L. 297/82, DLgs 152/97 e lo Statuto dei Lavoratori.

*In particolare vuol dire non utilizzare lavoro nero, soprattutto nella forma del caporalato, garantire, nel rispetto della legge, l'utilizzo dei permessi da parte dei lavoratori, assicurare, sempre nel rispetto della legge, libertà di movimento.*

### 3. SALUTE e SICUREZZA



- **Garantire un ambiente di lavoro sicuro e non malsano**

- Garantire ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre con servizi adeguati e strumenti di controllo e protezione da materiali e situazioni a rischio, conformemente alle normative vigenti in materia
- Qualora vengano fornite mense e abitazioni ai dipendenti, queste stesse devono essere salubri, sicure e conformi alle normative locali in materia di sicurezza ambientale.

Questo significa rispettare la Convenzioni ILO 155, nonché il D.Lgs 626/94 e successive modifiche, la L638/83, DLgs 493/96, Dir CEE 89/391, Dir CEE 94/33, Dir CEE 91/383.

*Nello specifico attenersi ai contenuti della 626 significa essere conformi a questo requisito, in particolare bisogna prestare attenzione all'impiego dei DPI, alla presenza sul luogo di lavoro della prima assistenza, effettuare con serietà analisi dei rischi e formazione completa, comprensibile e efficace per tutti i lavoratori (analfabeti, stranieri.), procedere a interventi correttivi in seguito a segnalazioni.*

### 4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA



- **Non vietare, ostacolare o penalizzare l'attività sindacale**

- Garantire ai lavoratori la libertà di associarsi, se lo desiderano, e di poter contrattare pubblicamente e secondo la legge, senza paura di interferenze o restrizioni

Questo significa rispettare le convenzioni ILO 87 – ILO 135 – ILO 98, nonché la L.300/70, Accordo interfederale per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie 20/12/93, e lo Statuto dei Lavoratori.

*In pratica la libertà di associarsi al sindacato deve essere assicurata non esercitando pressioni su chi vi aderisce, non discriminando i dipendenti nelle mansioni e nei processi di crescita, riconoscendo i rappresentanti eletti come interlocutori privilegiati, garantendo loro i luoghi ed il tempo per svolgere attività sindacale secondo la normativa vigente.*

## 5. DISCRIMINAZIONE



- **Selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità**
  - **Trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendo loro pari possibilità e condizioni**
- Selezionare i lavoratori indipendentemente da età, sesso, razza, orientamento sessuale, religione, credo politico e spirituale
  - Impiegare i lavoratori in base alle loro abilità lavorative, evitando ogni genere di discriminazione
  - Garantire le pari opportunità di genere e non adottare trattamenti differenziati in merito a retribuzione, organizzazione del lavoro, accesso alla formazione nei confronti di persone di diversa età, sesso, razza, orientamento sessuale, religione, credo politico e spirituale

Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 111- ILO 100- ILO 159- ILO 177, nonché la L.300/70, la L.903/77, la L.108/90, la L.125/91, la L. 40/98 - la L.53/2000, DLgs 151/01, Dir. CEE 75/117, Dir. CEE 76/207 nonché la Costituzione della Repubblica Italiana e lo Statuto dei Lavoratori.

- Evitare i due tipi di discriminazione più frequenti da parte della Direzione: non offrire alle donne ruoli direzionali, assumere gli extracomunitari esclusivamente ai livelli più bassi, indipendentemente da livello di studio e competenza linguistica*
- Formalizzare e standardizzare il più possibile i processi di selezione e di crescita*
- Al contempo attivarsi nel caso di discriminazione tra lavoratori: per età, sesso razza, religione, provenienza geografica, da disincentivare, con apposita formazione, interventi...*

**6. PRATICHE DISCIPLINARI**

- **Manifestare rispetto per i lavoratori, nelle azioni, nelle parole e nei comportamenti**

- Trattare tutti i lavoratori, impiegati in sede o no, con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea
- Rendere noti in azienda criteri o regolamenti in uso per la somministrazione di pratiche disciplinari, che devono essere conformi a tutte le leggi locali applicabili ed ai regolamenti in uso per i lavoratori

Questo significa rispettare la Convenzione ILO 29, L. 108/90 nonché la L.758/94.

*Si deve prestare attenzione a che non si manifestino fenomeni di "mobbing" e "sexual harassment", ossia pressioni e condizionamenti psicologici con allusioni verbali e gestuali, a non utilizzare come "strumenti di punizione" condizioni di lavoro sfavorevoli, a non adottare in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari.*

**7. ORARIO DI LAVORO**

- **Non far lavorare più di 48 ore la settimana**
- **Non chiedere più di 12 ore di straordinario, concordato e retribuito con una percentuale aggiuntiva**
- **Non chiedere straordinari abitualmente**

- L'orario di lavoro deve rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria
- Lo straordinario, quando necessario, deve rispettare le modalità previste dal contratto nazionale di categoria e comunque, non deve superare le 12 ore settimanali
- Ai dipendenti, impiegati in sede o no, deve comunque essere garantito almeno un giorno di riposo su sette

Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 98, nonché la L.264/58, la L.300/70- la L.196/97- la L.409/98 e lo Statuto dei Lavoratori.

*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.*

**8. RETRIBUZIONE**

- **Assicurare ai propri lavoratori condizioni economiche per una vita dignitosa**

- Garantire ai propri lavoratori, impiegati in sede o no, una retribuzione che sia conforme a tutte le leggi locali in vigore a questo proposito, inclusa quella che determina la paga minima, e permetta loro di vivere in maniera dignitosa

Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 100- ILO 131, nonché la L.230/62 L.300/70, la L. 297/82, la L. 863/84, la Costituzione della Repubblica Italiana e lo Statuto dei Lavoratori.

*Si deve erogare una retribuzione annua che sia sufficiente ad assicurare al lavoratore una casa abitabile, le condizioni per garantire l'istruzione ad eventuali figli, occasioni di svago e arricchimento culturale, al netto di straordinari effettuati.*

*Nel caso di contratto part-time viene considerato full time equivalente, considerando possibile che il lavoratore impegni le ore residue presso altro datore di lavoro.*

**9. GESTIONE AMBIENTALE RESPONSABILE**

- **Assicurare di svolgere la propria attività nel rispetto della normativa ambientale vigente per un'agricoltura sostenibile e competitiva**

- Garantire che l'azienda e i propri lavoratori, impiegati in sede o no, attuino in conformità alla normativa vigente in materia di protezione dell'ambiente, e che vengano costantemente formati e monitorati nel rispetto di tali procedure.

Questo significa rispettare il D. Leg. 152/06 "Codice ambientale", l'art. 41 del 28/07/2016 n°54, la gestione dei rifiuti ed il sistri D.M . 78/2016 o il MUD,

Il sottoscritto Fornitore dichiara, inoltre, di accettare quanto sopra descritto e di essere a conoscenza che la non ottemperanza di quanto fin qui stabilito comporterà l'automatica decadenza dell'accordo.

La Simone Gatto S.r.l. assicura che qualsiasi violazione di questi principi verrà immediatamente gestita dal sistema di gestione e causerà una rivalutazione della qualificazione del fornitore di materia prima.

Si fa presente inoltre che attraverso questionari, audit di seconda e terza parte, revisione e sottoscrizione del presente codice di condotta, la Simone Gatto S.r.l. effettuerà attività di monitoraggio della veridicità di quanto dichiarato.

li \_\_\_\_\_

Firma e Timbro

\_\_\_\_\_