

Politica di Electrolux Group sulle Condizioni di Lavoro

Si prega di notare che il presente documento è una traduzione del testo originale in inglese dello Supplier Workplace Standard. La traduzione è fornita esclusivamente a scopo informativo. In caso di discrepanze, farà fede il testo originale in lingua inglese.

1. Scopo

Electrolux Group vanta una lunga tradizione nell'offrire condizioni di lavoro sicure e salubri, nel tutelare l'ambiente, nel prendersi cura dei propri dipendenti e delle comunità in cui opera.

A fondamento di questi impegni si colloca la *Politica del Gruppo sulle Condizioni di Lavoro*, che definisce gli standard minimi accettabili in materia di salute, sicurezza, ambiente, lavoro e diritti umani, in tutti i Paesi in cui Electrolux Group è presente. La *Politica di Electrolux Group sulle Condizioni di Lavoro* si basa su trattati e accordi riconosciuti a livello internazionale, tra cui le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), le *Linee guida OCSE per le imprese multinazionali*, la *Dichiarazione Universale dei Diritti Umani* e il *Global Compact delle Nazioni Unite*.

2. Dichiarazione della politica di Electrolux Group

Electrolux Group si impegna a essere un datore di lavoro responsabile e un'azienda con un forte senso civico, offrendo prodotti e soluzioni che contribuiscono concretamente al miglioramento della vita delle persone in tutto il mondo. Tutte le nostre attività, inclusi acquisti, produzione, distribuzione e vendita, devono essere condotte nel rispetto dei diritti umani, della salute e sicurezza delle persone, e dell'ambiente.

Questo impegno comprende il rispetto e il sostegno dei diritti del lavoro sanciti dalla Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), nonché dei diritti umani più ampi definiti nella Carta internazionale dei diritti dell'uomo.

Il nostro approccio si fonda sul miglioramento continuo, con la sostenibilità come elemento centrale in tutte le nostre attività.

La *Politica di Electrolux Group sulle Condizioni di Lavoro* (di seguito "Politica") e la *Direttiva sulle Condizioni di Lavoro* (di seguito "Direttiva") riflettono la nostra ambizione di essere un'azienda responsabile e rispondono alle aspettative dei nostri stakeholder.

3. Campo di applicazione e implementazione della Politica

La presente Politica si applica a tutti i siti e le unità operative di Electrolux Group.

Le disposizioni contenute nelle sezioni 5.1-5.15 della Politica si applicano anche ai fornitori di Electrolux Group, come indicato nello *Standard sulle Condizioni di Lavoro del Fornitore*. Eventuali modifiche alla Politica devono essere riportate anche nello Standard, per garantirne la coerenza e l'allineamento.

La responsabilità dell'implementazione e della conformità alla Politica è affidata alla direzione, che deve assicurare anche una formazione regolare e adeguata ai dipendenti. A loro volta, i dipendenti sono tenuti ad agire in conformità con quanto previsto dalla Politica.

4. Definizioni

La *Direttiva Electrolux Group sulle Condizioni di Lavoro* chiarisce e definisce i requisiti stabiliti dalla presente Politica.

Questa Politica sostituisce il precedente *Codice di Condotta Electrolux Group* sulle Condizioni di Lavoro.

5. Aspettative nei confronti dei dipendenti e di altri rappresentanti

5.1 Leggi e regolamenti

Tutte le unità di Electrolux Group sono tenute a operare nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili alle proprie attività e ai propri impieghi nei Paesi in cui operano. Questo rappresenta il requisito minimo per tutte le sezioni della presente Politica.

5.2 Fornitori

Tutti i fornitori devono rispettare lo *Standard Electrolux Group sulle Condizioni di Lavoro del Fornitore* e la *Direttiva sulle Condizioni di Lavoro*. È inoltre responsabilità dei fornitori assicurarsi che i propri subfornitori si conformino alle disposizioni contenute in tali documenti.

Su richiesta, il fornitore deve essere in grado di fornire a Electrolux Group l'elenco completo dei propri subfornitori e dimostrare che questi abbiano ricevuto e compreso pienamente lo *Standard sulle Condizioni di Lavoro del Fornitore*.

I fornitori devono garantire che l'approvvigionamento di materiali utilizzati in prodotti, componenti o parti destinati a Electrolux Group non contribuisca, direttamente o indirettamente, alla violazione dei diritti umani in aree colpite da conflitti o considerate ad alto rischio.

5.3 Corruzione, tangenti ed etica aziendale

Electrolux Group non tollera alcuna forma di corruzione, tangenti o pratiche aziendali non etiche. Nessuna unità, fornitore o dipendente del Gruppo è in alcun modo autorizzato ad offrire, donare, richiedere o accettare tangenti o altri benefici impropri.

5.4 Lavoro minorile

Il lavoro minorile non è tollerato, in nessuna sua forma. A meno che la legislazione locale non prescriva un limite di età più elevato, non dovrà essere assunta alcuna persona di età inferiore a quella prevista per il completamento della scuola dell'obbligo oppure a 15 anni.

Nel caso dei minori autorizzati, la direzione ha la responsabilità di provvedere affinché le condizioni e l'orario di lavoro, nonché la retribuzione, siano adeguati alla loro età, in conformità alle leggi locali vigenti.

Qualora venga riscontrata la presenza di un minore impiegato in attività legate alla produzione di prodotti o componenti Electrolux Group, è necessario agire nel miglior interesse del minore, adottando tutte le misure correttive necessarie per tutelarne o migliorarne la condizione sociale.

5.5 Lavoro forzato

Il lavoro coatto, involontario o forzato non è tollerato, in nessuna sua forma. È incluso il lavoro vincolato, coatto e il lavoro penitenziario non approvato, nonché le altre forme di lavoro che non rispettino la volontà o la libera scelta della persona.

5.6 Disposizioni sulla sicurezza

Le pratiche in materia di sicurezza devono essere attuate nel pieno rispetto dei diritti umani e della normativa vigente. L'uso della forza deve essere evitato nella massima misura possibile.

5.7 Salute e sicurezza

A tutti i dipendenti deve essere assicurato un ambiente di lavoro salubre e sicuro e, laddove applicabile, strutture residenziali salubri e sicure, i cui requisiti dovranno soddisfare come minimo quelli previsti dalla legislazione locale. L'unità è tenuta a mettere in atto le azioni appropriate a prevenire e gestire potenziali incidenti e malattie professionali.

5.8 Non discriminazione

Electrolux Group riconosce e rispetta la diversità e le differenze culturali. Tutti i dipendenti devono essere trattati esclusivamente in base alle loro competenze e qualifiche, in ogni fase del rapporto di lavoro, inclusi: assunzione, promozione, retribuzione, accesso a benefici, formazione, cessazione e risoluzione del rapporto di lavoro.

5.9 Molestie e abusi

Nessun dipendente deve essere fatto oggetto di molestie o di maltrattamenti fisici, sessuali, psicologici o verbali, né di intimidazioni o abusi.

5.10 Azioni disciplinari e segnalazioni

Le azioni disciplinari devono essere applicate in modo equo e rispettoso della dignità dei dipendenti. È vietata qualsiasi forma di punizione corporale. Devono essere adottate misure disciplinari progressive. I dipendenti sono incoraggiati e tenuti a segnalare eventuali problemi o violazioni della presente Policy/Standard, senza timore di ritorsioni o conseguenze negative.

5.11 Ore di lavoro

Electrolux Group riconosce l'importanza di garantire un adeguato equilibrio tra lavoro e tempo libero a tutti i suoi dipendenti. Ai dipendenti non può essere richiesto, come regola, di lavorare per oltre 48 ore settimanali in una settimana lavorativa standard, né di superare le 60 ore totali (comprese le ore di straordinario) in una settimana.

Salvo circostanze aziendali straordinarie, ogni lavoratore ha diritto ad almeno un giorno di riposo ogni sette giorni.

5.12 Retribuzione

Le retribuzioni, compresi gli straordinari ed i benefici, devono essere pari o superiori al livello prescritto dalla legislazione applicabile. Electrolux Group incoraggia a prendere in considerazione il costo necessario per fare fronte alle necessità dei lavoratori e delle rispettive famiglie nel momento in cui si stabiliscono i livelli delle retribuzioni.

5.13 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

I dipendenti sono liberi di esercitare il loro diritto legale di costituire organizzazioni che rappresentano i loro interessi, di associarsi oppure di astenersi dall'associazione a tali organizzazioni. Nessun dipendente deve essere sottoposto ad intimidazioni o molestie nel suo pacifico esercizio di tali diritti.

I datore di lavoro deve rispettare il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

5.14 Gestione dell'ambiente

Tutte le unità devono operare in conformità alla normativa ambientale vigente e ai requisiti stabiliti da Electrolux Group in materia. Deve essere adottato un sistema di gestione ambientale volto al miglioramento continuo degli standard e delle performance ambientali dell'unità. Ciascuna unità è tenuta a identificare gli aspetti ambientali pertinenti e a implementare le azioni necessarie per gestirli in modo efficace, inclusi il consumo delle risorse, le emissioni, le sostanze chimiche e i rifiuti.

5.15 Monitoraggio e conformità

La direzione è responsabile del monitoraggio regolare e documentato, nonché della verifica della conformità alla presente Politica/Standard da parte della propria unità. È inoltre tenuta a conservare una documentazione adeguata che dimostri la conformità da parte dei propri fornitori.

5.16 Violazioni della politica

I dipendenti che violano la presente Politica di Electrolux Group possono essere soggetti a provvedimenti disciplinari, fino al licenziamento, in base alla gravità dei fatti e alle circostanze specifiche.

5.17 Come segnalare le violazioni

I dipendenti sono incoraggiati e tenuti a segnalare eventuali casi di non conformità.

Le violazioni della presente Politica di Electrolux Group devono essere comunicate al Titolare della Politica, alla Dirigenza del Gruppo o al Consiglio, direttamente o indirettamente, oppure tramite un responsabile, le Risorse Umane, un ispettore interno, un Comitato di Controllo o qualsiasi altro ente aziendale appropriato. Chiunque effettui una segnalazione deve avere, nei limiti consentiti dalla legge, la possibilità di rimanere anonimo.

Le violazioni gravi possono inoltre essere segnalate attraverso l'Electrolux Group SpeakUp Line (<https://www.electroluxgroup.com/en/report-a-concern-41951/>), che consente ai dipendenti di inviare segnalazioni riservate e anonime.

Electrolux Group ha adottato una politica contro le ritorsioni e garantisce che nessun dipendente che, in buona fede, segnali una possibile violazione della presente Politica subirà conseguenze negative sul posto di lavoro.

5.18 Ulteriori consigli e assistenza

La presente Politica costituisce un documento fondamentale, che definisce il quadro di riferimento per la conformità di Electrolux Group a norme e principi condivisi. Esistono direttive vincolanti sia a livello globale che locale, e ogni dipendente deve essere consapevole delle politiche, direttive e documenti associati che lo riguardano.

Per qualsiasi domanda relativa alla Politica, si raccomanda di contattare il Titolare della Politica.

Documenti associati

- Codice di Condotta di Electrolux Group
- Standard di Electrolux Group sulle Condizioni di Lavoro del Fornitore
- Direttiva di Electrolux Group sulle Condizioni di Lavoro
- Politica Ambientale di Electrolux Group
- Politica Anticorruzione di Electrolux Group
- Direttiva di Electrolux Group su Questioni che richiedono una Consulenza Legale
- Elenco dei Materiali Soggetti a Restrizioni di Electrolux Group

Ulteriori Politiche di Electrolux Group sono disponibili su eGate

Referenze esterne

Linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali

ISO14001

ISO26000

ISO45001

SA8000

Global Compact delle Nazioni Unite

Carta internazionale dei diritti dell'uomo

Principi guida su impresa e diritti umani delle Nazioni Unite

Diritti dei minori e principi delle imprese

Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro dell'ILO

Convenzioni ILO:

C1, Convenzione sulle ore di lavoro (industria), 1919

C29, Convenzione sul lavoro forzato, 1930

C87, Convenzione sulla libertà di associazione e sulla protezione del diritto di organizzarsi, 1948

C98, Convenzione sul diritto di organizzazione e negoziazione collettiva, 1949

C100, Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951

C105, Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato, 1957

C111, Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958

C131, Convenzione sulla determinazione dei compensi minimi, 1970

C138, Convenzione sull'età minima, 1973

C182, Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999