

Politica del Gruppo sulle Condizioni di Lavoro

Si prega di notare che questa è la traduzione del documento originale in inglese della Politica del Gruppo sulle Condizioni di Lavoro. La traduzione viene offerta esclusivamente a titolo informativo. Nel caso di discrepanze, prevarrà il testo originale in inglese.

1. Scopo

Electrolux ha una lunga tradizione nell'offrire condizioni lavorative sicure e sane e di prendersi cura dell'ambiente, dei propri dipendenti e delle persone che la circondano.

Un principio importante alla base di tali sforzi è rappresentato da questa Politica del Gruppo sulle Condizioni di Lavoro. Essa stabilisce degli standard minimi accettabili per salute, sicurezza, ambiente, lavoro e diritti umani, in tutti i paesi in cui operiamo. Si basa su trattati e accordi riconosciuti a livello internazionale, quali le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, delle Linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali, della Carta internazionale dei diritti dell'uomo e del Global Compact delle Nazioni Unite.

2. Dichiarazione della politica di Electrolux

Electrolux si impegna per essere un datore di lavoro responsabile e un'azienda dal forte impegno civico, offrendo prodotti e soluzioni che contribuiscono a migliorare la vita delle persone in tutto il mondo. Tutte le nostre attività, compresi gli acquisti, la produzione, la distribuzione e la vendita dei prodotti, devono essere eseguite con rispetto e tenendo in considerazione i diritti umani, la salute e la sicurezza delle persone e l'ambiente.

Questo impegno include il rispetto e il supporto dei diritti del lavoro definiti nella Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro dell'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro), oltre al rispetto e al supporto dei più ampi diritti umani inclusi nella Carta internazionale dei diritti dell'uomo.

Il nostro impegno è volto al miglioramento continuo, in cui la sostenibilità è il punto focale di tutte le nostre attività lavorative.

La Politica di Electrolux sulle Condizioni di Lavoro (di seguito indicata con "Politica") e la Direttiva sulle Condizioni di Lavoro (di seguito indicata con "Direttiva") rispecchiano la nostra ambizione di essere un'impresa dal forte senso civico e di soddisfare le aspettative delle parti interessate.

3. Campo di applicazione e implementazione di questa politica

La Politica è applicabile a tutti i siti e le unità all'interno del Gruppo Electrolux.

Le disposizioni delle sezioni 5.1-5.15 della presente Politica si applicano ai nostri fornitori, e ciò viene specificato nel nostro Standard sulle Condizioni di Lavoro del Fornitore. Qualsiasi modifica alla presente Politica, deve essere riportata anche nello Standard sulle Condizioni di Lavoro del Fornitore.

La direzione è responsabile dell'implementazione e dell'assicurazione della conformità alla Politica. La responsabilità include la regolare formazione dei dipendenti. I dipendenti sono responsabili dell'agire in conformità alla presente Politica.

4. Definizioni

La Direttiva Electrolux sulle Condizioni di Lavoro chiarisce e definisce i requisiti della Politica.

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

5. Aspettativesui dipendenti ed altri rappresentanti

5.1 Leggi e regolamenti

Tutte le unità del Gruppo Electrolux sono tenute ad operare nella piena conformità alle leggi e ai regolamenti pertinenti, applicabili alle proprie attività ed impieghi nei paesi in cui essi operano. Questo è un requisito minimo in tutte le sezioni della presente Politica.

5.2 Fornitori

Tutti i fornitori sono tenuti ad osservare lo Standard Electrolux sulle Condizioni di Lavoro del Fornitore e la Direttiva sulle Condizioni di Lavoro. Il fornitore è tenuto a richiedere ai propri fornitori di osservare le disposizioni contenute all'interno dello Standard e della Direttiva sulle Condizioni di Lavoro del Fornitore. Su richiesta, il fornitore di Electrolux deve essere in grado di comunicare a Electrolux i fornitori dei quali si avvale e deve essere in grado di dimostrare che essi hanno ricevuto e pienamente compreso le disposizioni del presente Standard sulle Condizioni di Lavoro del Fornitore.

I fornitori devono assicurare che l'approvvigionamento di materiali in prodotti, parti o componenti forniti a Electrolux non contribuisce, direttamente o indirettamente, alla violazione dei diritti umani nelle aree interessate da conflitti o a rischio elevato.

5.3 Corruzione, tangenti ed etica aziendale

Il Gruppo Electrolux non tollera nessuna forma di corruzione, tangente o prassi aziendali non etiche. Tutte le unità e i rispettivi dipendenti di Electrolux non sono in alcun modo autorizzati a offrire, donare, richiedere o ricevere tangenti o altri tipi di 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 d'obbligo oppure inferiore a 15 anni.

Per i 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 applicabili.

Nel caso venga constatata la presenza di un minore al lavoro in un luogo in cui vengono fabbricati prodotti oppure componenti Electrolux, è necessario che qualsiasi azione sia intrapresa nel migliore interesse del minore ed è altresì necessario implementare tutte le azioni correttive necessarie per mantenere o migliorare la situazione sociale del minore stesso.

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 prassi sulla sicurezza devono essere sempre implementate in pieno rispetto dei diritti umani e della legislazione applicabile. L'utilizzo della forza deve essere evitato nella maggiore 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 lavorativa è tenuta all'adozione dei provvedimenti atti alla prevenzione e alla gestione dei potenziali incidenti e malattie professionali.

5.8 Non discriminazione

Il Gruppo Electrolux riconosce e rispetta le diversità e le differenze culturali. Tutti i dipendenti verranno trattati strettamente in base alle loro capacità e alle loro qualifiche in ogni decisione relativa all'impiego, tra cui ad esempio: assunzione, promozione, retribuzione, conferimento di benefici, formazione, licenziamento e risoluzione del rapporto lavorativo.

5.9 Molestie e abusi

Nessun dipendente dovrà 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 saranno implementate in maniera tale da assicurare un trattamento giusto e umano dei dipendenti. Nessun dipendente deve essere sottoposto a punizioni corporali. Saranno applicate azioni disciplinari progressive. I dipendenti sono incoraggiati e tenuti a riferire eventuali problemi o violazioni della presente politica ed essi non saranno in alcun modo oggetto di rappresaglie né subiranno altre conseguenze negative.

5.11 Ore di lavoro

Electrolux riconosce la necessità di un equilibrio giusto tra ore di lavoro e tempo libero per tutti i suoi dipendenti. Ai dipendenti non può essere richiesto, come regola, di lavorare per oltre 48 ore settimanali in una settimana lavorativa standard, oppure di lavorare per oltre 60 ore (comprese le ore di straordinario) in una settimana lavorativa totale.

Fatta eccezione per le circostanze aziendali straordinarie, tutti i lavoratori hanno diritto ad almeno un giorno di riposo ogni sette giorni.

5.12 Retribuzione

Le retribuzioni, compresi gli straordinari ed i benefici, dovranno essere pari o superiori al livello prescritto dalla legislazione applicabile. Electrolux incoraggia a prendere in considerazione il costo necessario per far 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

Tutti 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 dovrà essere sottoposto ad intimidazioni o molestie nel suo pacifico esercizio di tali diritti.

Il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva dovrà essere rispettato.

5.14 Gestione dell'ambiente

Tutte le unità devono osservare la legislazione ambientale applicabile ed i requisiti stabiliti da Electrolux in materia. Deve essere in atto un sistema di gestione che migliori continuamente gli standard ed i risultati ambientali delle unità. Ciascuna unità deve identificare tutti gli aspetti ambientali rilevanti e deve implementare le azioni idonee per gestirli, 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 e della revisione della conformità a questa Politica da parte della propria unità. La direzione è inoltre responsabile della manutenzione

della documentazione adeguata per dimostrare la conformità da parte dei propri fornitori.

5.16 Violazioni della politica

I dipendenti che violano la Politica del Gruppo possono essere soggetti ad azioni disciplinari fino al licenziamento, a seconda dei fatti e delle circostanze.

5.17 Come segnalare le violazioni

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

Le violazioni della presente Politica del Gruppo devono essere comunicate al Titolare della Politica, alla Dirigenza del Gruppo o al Consiglio, sia direttamente che indirettamente o attraverso un responsabile, le Risorse Umane, un ispettore interno, un Comitato di Controllo o qualsiasi altro ente aziendale appropriato. Chiunque segnali una violazione deve, nella misura in cui legalmente ammissibile, avere la possibilità di rimanere anonimo.

Violazioni serie possono inoltre essere segnalate attraverso l'Ethics Helpline di Electrolux ([LINK](#)) mediante il quale ogni dipendente può inviare segnalazioni riservate e anonime, laddove permesso dalla legge.

Electrolux si è dotata di una regola anti ritorsione e garantisce che nessun dipendente che, in buona fede, abbia avvisato la direzione di possibili violazioni della presente politica, subirà conseguenze negative legate al lavoro.

5.18 Ulteriori consigli e assistenza

La presente politica rappresenta un documento fondamentale. Stabilisce il quadro per la conformità del Gruppo Electrolux a norme e principi. Sono presenti eguali direttive vincolanti, sia livello globale che locale. Ciascun dipendente deve sapere da quali politiche, direttive e documenti associati è interessato.

Per domande relative alla politica, contattare il titolare della politica stessa.

Documenti associati

Codice di Condotta Electrolux
Standard Electrolux sulle Condizioni di Lavoro del Fornitore
Direttiva Electrolux sulle Condizioni di Lavoro
Politica ambientale del Gruppo Electrolux
Politica Anticorruzione del Gruppo Electrolux
Direttiva del Gruppo Electrolux su Questioni che richiedono una Consulenza Legale
Elenco dei materiali soggetti a restrizioni di Electrolux
Ulteriori Politiche del Gruppo Electrolux 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