



Versione 5.1 (2016)

ELECTRONIC INDUSTRY CITIZENSHIP COALITION® – CODICE DI CONDOTTA

Il Codice di condotta della Electronic Industry Citizenship Coalition® (EICC®) contiene una serie di norme volte a garantire condizioni di lavoro sicure nella supply chain dell'industria elettronica, rispetto e dignità per i lavoratori e un'attività d'impresa basata sull'etica e sulla responsabilità ambientale.

Ai fini di questo Codice, rientrano nell'industria elettronica tutte quelle organizzazioni che progettano, commercializzano, producono o forniscono beni e servizi utilizzati per fabbricare articoli elettronici. Qualsiasi azienda del settore elettronico può adottare volontariamente il Codice e applicarlo quindi alla propria supply chain e ai subappaltatori, inclusi i fornitori di manodopera a contratto.

Per adottare il Codice e acquisire lo stato di partecipante ("Partecipante"), un'azienda deve dichiarare il proprio sostegno per il Codice e impegnarsi attivamente per la conformità al Codice e alle sue norme, sulla base di un sistema di gestione descritto nel presente documento.

I Partecipanti sono tenuti a considerare il Codice come un'iniziativa globale per la supply chain. Come requisito minimo, i Partecipanti devono esigere l'accettazione e l'adozione del Codice anche dai propri fornitori diretti.

Fondamentale per l'adozione del Codice è la consapevolezza che l'azienda, in tutte le sue attività, deve agire nel pieno rispetto delle leggi, delle norme e dei regolamenti dei Paesi in cui opera.¹ Il Codice incoraggia i Partecipanti ad andare oltre la semplice conformità legale, ricorrendo a norme riconosciute a livello internazionale per progredire in termini di responsabilità sociale ed ambientale e di etica aziendale. In linea con i Principi guida dell'ONU su imprese e diritti umani, le disposizioni di questo Codice sono derivate dai principali standard internazionali in materia di diritti umani, inclusa la Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e la Dichiarazione universale dei diritti umani dell'ONU.

EICC mira a ottenere regolarmente il contributo di tutti i soggetti interessati nello sviluppare e implementare costantemente il Codice di condotta.

Il Codice è formato da cinque sezioni. Nelle Sezioni A, B, e C sono delineate rispettivamente le norme in materia di condizioni di lavoro, salute e sicurezza e ambiente. La Sezione D contiene le norme riguardanti l'etica aziendale; la Sezione E indica gli aspetti fondamentali di un sistema accettabile di gestione della conformità al Codice stesso.

¹ Il Codice non si ripropone di creare diritti nuovi o aggiuntivi di terzi, neppure a favore dei lavoratori.



A. CONDIZIONI DI LAVORO

I Partecipanti si impegnano a difendere i diritti umani dei lavoratori e a trattarli con dignità e rispetto, in base agli standard della comunità internazionale. Ciò vale per tutti i lavoratori, siano essi temporanei, migranti, studenti, a contratto, dipendenti diretti o lavoratori di qualsiasi altro tipo. Le norme riconosciute, riportate in appendice, sono state utilizzate come riferimento per la stesura del Codice e possono essere un'utile fonte di ulteriori informazioni.

Le norme per le condizioni di lavoro sono le seguenti:

1) **Libera scelta dell'occupazione**

È vietato ricorrere alla manodopera forzata, vincolata (incluso il vincolo per debiti) o impegnata con contratto, ai detenuti utilizzati come lavoratori coatti, alla schiavitù e al traffico di essere umani. Rientrano tra le pratiche vietate il trasportare, il dare illegalmente rifugio, il reclutare, il trasferire e l'accogliere persone mediante il ricorso a minacce, violenza, coercizione, sequestro o frode a scopo di sfruttamento. Non devono esserci restrizioni irragionevoli sulla libertà di movimento dei lavoratori, né all'interno delle strutture gestite dall'azienda né per l'ingresso o l'uscita da tali strutture. Come parte del processo di assunzione, l'azienda deve fornire ai lavoratori un contratto di lavoro scritto nella loro lingua madre e contenente una descrizione dei termini e delle condizioni di lavoro, prima della partenza del lavoratore dal proprio Paese di origine. Ogni attività lavorativa deve essere volontaria e i lavoratori devono essere liberi di interromperla in qualsiasi momento, o di porre fine al rapporto di lavoro. I datori di lavoro e gli agenti di reclutamento del personale non devono trattenere o distruggere, occultare, confiscare o impedire ai lavoratori di accedere ai propri documenti di identità o di immigrazione, quali documenti di identificazione rilasciati da enti governativi, passaporti o permessi di lavoro, eccetto nei casi in cui ciò sia richiesto dalle leggi. I lavoratori non dovranno essere obbligati a pagare le commissioni dei datori di lavoro o degli agenti di reclutamento del personale, né altre commissioni relative alla loro assunzione. In caso si riscontri il pagamento di tali commissioni da parte dei lavoratori, essi avranno diritto al rimborso.

2) **Giovani lavoratori**

Il lavoro minorile non deve essere utilizzato in nessuna fase della produzione. Il termine "minore" indica una persona di età inferiore a 15 anni, o inferiore all'età dell'obbligo scolastico o all'età minima di avviamento al lavoro in quel Paese, a seconda di quale delle due sia la maggiore. È consentito l'uso di legittimi programmi di formazione sul luogo di lavoro che siano in regola con tutte le leggi e i regolamenti in vigore. I lavoratori di età inferiore a 18 anni (Giovani lavoratori) non dovranno svolgere attività lavorative che possano comprometterne la salute o la sicurezza, inclusi turni notturni e straordinari. I Partecipanti devono garantire la corretta gestione degli studenti lavoratori tramite un adeguato mantenimento della documentazione sul loro stato di studenti, una rigorosa due diligence nei confronti dei partner nel settore dell'istruzione e la tutela dei diritti degli studenti in conformità alle leggi e ai regolamenti in vigore. I Partecipanti dovranno fornire adeguato supporto e formazione a tutti gli studenti lavoratori. In mancanza di leggi locali in materia, il salario minimo per gli studenti lavoratori dovrà corrispondere al salario minimo di altri lavoratori di livello base che svolgono mansioni identiche o simili.



A. CONDIZIONI DI LAVORO (continua)

3) **Orario di lavoro**

Gli studi sulle prassi lavorative mettono in stretta correlazione lo stress con una minore produttività, un maggiore avvicendamento del personale e l'incremento di infortuni e malattie. La settimana lavorativa non deve superare il limite massimo previsto dalla legislazione locale. Inoltre, la settimana lavorativa non deve superare le 60 ore, straordinari inclusi, fatta eccezione per situazioni di emergenza o di natura straordinaria. Ai lavoratori deve essere concesso almeno un giorno di riposo ogni sette giorni.

4) **Retribuzioni e benefici previdenziali**

La retribuzione dei lavoratori deve essere conforme a tutte le normative in vigore, incluse quelle riguardanti i salari minimi, gli straordinari e i benefici previdenziali di legge. In osservanza delle leggi locali, gli straordinari devono essere retribuiti a una tariffa superiore a quella oraria normale. Non è consentito decurtare il salario a titolo di misura disciplinare. Per ogni periodo di retribuzione, i lavoratori dovranno ricevere buste paga tempestive e comprensibili, che includano sufficienti informazioni per consentire una verifica accurata della retribuzione per le attività svolte. Ogni utilizzo di lavoratori temporanei o in outsourcing dovrà rispettare i limiti imposti dalle leggi locali.

5) **Diritto a un trattamento umano**

È vietata ogni forma di trattamento crudele e disumano dei lavoratori; rientrano nelle pratiche inammissibili le molestie e gli abusi sessuali, le punizioni corporali, la coercizione fisica o psichica, le aggressioni verbali e le semplici minacce di simili trattamenti. Le politiche e procedure disciplinari a sostegno dei suddetti principi devono essere chiaramente definite e comunicate ai lavoratori.

6) **Divieto di discriminazione**

I Partecipanti devono impegnarsi per garantire un ambiente di lavoro privo di molestie e di discriminazioni illegali. In fase di assunzione e nel corso del rapporto d'impiego (per quanto riguarda ad esempio promozioni, ricompense ed accesso alla formazione), le aziende devono evitare ogni forma di discriminazione in base a razza, colore della pelle, età, genere, orientamento sessuale, identità ed espressione di genere, etnia o nazionalità di origine, presenza di eventuali disabilità, stato di gravidanza, religione, affiliazione politica, appartenenza a un sindacato, stato di reduce, informazioni genetiche protette o stato civile. È dovere del datore di lavoro agevolare per quanto ragionevole le pratiche religiose dei lavoratori. Inoltre, lavoratori e candidati all'assunzione non devono essere sottoposti a esami medici o fisici che potrebbero essere utilizzati in modo discriminatorio.

7) **Libertà di associazione**

In conformità alle leggi locali, i partecipanti devono rispettare il diritto di tutti i lavoratori a formare o ad associarsi a un sindacato di loro scelta, a farsi rappresentare in contrattazioni collettive e partecipare a manifestazioni e assemblee pacifiche, o di astenersi da tali forme di associazione e partecipazione. I lavoratori e/o i loro rappresentanti sindacali devono essere in grado di comunicare apertamente e di esprimere le proprie opinioni e preoccupazioni alla dirigenza in merito alle condizioni di lavoro e alle prassi direttive, senza timore di subire ritorsioni, intimidazioni o vessazioni.



B. SALUTE e SICUREZZA

I Partecipanti riconoscono che, oltre a ridurre al minimo gli infortuni e le malattie legati alle condizioni di lavoro, un ambiente di lavoro salubre e sicuro migliora la qualità dei prodotti e servizi, la continuità della produzione, il morale dei lavoratori e la loro lealtà nei confronti dell'azienda. I Partecipanti riconoscono inoltre che il costante contributo e la consapevolezza dei lavoratori sono fondamentali per poter individuare e risolvere i problemi di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Sistemi di gestione riconosciuti come lo standard OHSAS 18001 e le Linee guida dell'ILO sulla sicurezza e la salute sul lavoro sono stati utilizzati come riferimento nel redigere il Codice e possono essere un'utile fonte di ulteriori informazioni.

Le norme per la salute e la sicurezza sono le seguenti:

1) Sicurezza sul lavoro

È necessario controllare l'esposizione dei lavoratori a potenziali pericoli (ad es. da fonti di energia elettrica o di altro tipo, da incendio, da circolazione di veicoli e da caduta) tramite l'adozione di opportune misure in fase di progettazione, realizzazione e amministrazione, interventi di manutenzione preventiva, procedure di sicurezza inclusi dispositivi per il bloccaggio (lockout/tagout) e la formazione continua in materia di sicurezza. Laddove i rischi non possano essere adeguatamente controllati con tali mezzi, i lavoratori devono essere dotati di adeguati dispositivi di protezione personale in buono stato di mantenimento e materiali informativi su tali rischi associati alle attività lavorative. I lavoratori devono essere incoraggiati a segnalare problemi di sicurezza.

2) Preparazione alle emergenze

È necessario individuare e valutare potenziali situazioni e casi di emergenza e ridurre al minimo l'impatto, adottando appositi piani e procedure di risposta, tra cui: segnalazione delle emergenze, allerta e procedure di evacuazione per i dipendenti, formazione ed esercitazioni per i lavoratori, idonei dispositivi di rilevamento ed estinzione degli incendi, idonee infrastrutture di uscita e piani di ripristino. Tali piani e procedure devono essere incentrati sull'obiettivo di ridurre al minimo i rischi per la vita, l'ambiente e i beni di proprietà.

3) Infortuni e malattie professionali

È necessario adottare sistemi e procedure volti a prevenire, gestire, monitorare e segnalare gli infortuni e le malattie professionali, incluse misure volte a: incoraggiare la segnalazione da parte dei lavoratori; classificare e registrare i casi di malattia e infortunio; prestare le necessarie cure mediche; indagare sui casi specifici e adottare misure correttive volte a eliminarne le cause; facilitare il reinserimento al lavoro.

4) Igiene industriale

L'esposizione dei lavoratori agli agenti chimici, biologici e fisici deve essere rilevata, valutata e controllata. Le sovraesposizioni devono essere controllate adottando opportune misure tecniche o amministrative. Laddove i rischi non possano essere adeguatamente controllati con tali mezzi, la salute dei lavoratori deve essere salvaguardata mediante idonei programmi che prevedano l'utilizzo di dispositivi di protezione personale.



B. SALUTE e SICUREZZA (continua)

5) Attività fisicamente impegnative

L'esposizione dei lavoratori ai rischi insiti nelle attività fisicamente impegnative, tra cui la movimentazione di materiali e il sollevamento ripetitivo o di carichi pesanti, la prolungata permanenza in piedi e l'assemblaggio altamente ripetitivo o richiedente forza fisica, deve essere rilevata, valutata e controllata.

6) Sicurezza delle macchine

I macchinari utilizzati per la produzione o per altri scopi devono essere esaminati per rilevare eventuali rischi per la sicurezza. Laddove i macchinari presentino un rischio di infortunio per i lavoratori, è obbligatorio fornire e mantenere in buono stato dispositivi di protezione fisica, interblocchi e barriere.

7) Servizi igienici, cibi e alloggi

Ai lavoratori deve essere garantita la disponibilità di servizi igienici puliti e di acqua potabile, nonché la preparazione e conservazione igienica dei cibi e l'igiene dei locali in cui assumere i pasti. Eventuali dormitori messi a disposizione da un'azienda Partecipante o da un'agenzia di reclutamento del personale devono essere mantenuti in condizioni di pulizia e sicurezza; devono inoltre essere dotati di idonee uscite di emergenza, di acqua calda per lavarsi, di adeguato riscaldamento e ventilazione e di un ragionevole spazio personale, oltre a garantire una ragionevole libertà di accesso e uscita.

8) Comunicazioni in materia di salute e sicurezza

I Partecipanti devono fornire ai lavoratori adeguata formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro nella loro lingua principale. Le informazioni in materia di salute e sicurezza devono essere chiaramente esposte nella struttura aziendale.

C. RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

I Partecipanti riconoscono che la responsabilità ambientale è parte integrante della fabbricazione di prodotti di qualità. In fase di produzione, gli effetti avversi per la comunità locale, l'ambiente e le risorse naturali devono essere ridotti al minimo, a tutela della salute e sicurezza pubblica. Sistemi di gestione riconosciuti come lo standard ISO 14001 e il Sistema comunitario di ecogestione e audit (EMAS) sono stati utilizzati come riferimento nel redigere il Codice e possono essere un'utile fonte di ulteriori informazioni.

Le norme ambientali sono le seguenti:

- 1) Autorizzazioni e rendiconti ambientali**
È obbligatorio ottenere, conservare e mantenere aggiornate tutte le necessarie autorizzazioni ambientali (ad es. monitoraggio degli scarichi), approvazioni e registrazioni, osservandone i requisiti operativi e di rendicontazione.
- 2) Prevenzione dell'inquinamento e salvaguardia delle risorse**
L'utilizzo delle risorse e la generazione di rifiuti e sprechi di ogni tipo, incluso lo spreco di risorse come acqua ed energia, devono essere ridotti o eliminati all'origine, oppure adottando prassi quali modifiche della produzione, procedure di manutenzione e controllo degli impianti, sostituzione, conservazione, riciclaggio e riutilizzo dei materiali.
- 3) Sostanze pericolose**
Le sostanze chimiche e altri materiali che presentano un rischio se rilasciati nell'ambiente devono essere identificati e gestiti al fine di garantirne la gestione, la movimentazione, lo stoccaggio, l'utilizzo, il riciclaggio o riutilizzo o smaltimento in condizioni di sicurezza.
- 4) Acque di scarico e rifiuti solidi**
I Partecipanti devono adottare un approccio chiaro e sistematico per identificare, gestire, ridurre e smaltire o riciclare in modo responsabile i rifiuti solidi (non pericolosi). Le acque di scarico prodotte dalle attività operative, dai processi industriali e dagli impianti sanitari devono essere caratterizzate, monitorate, controllate e trattate come previsto, prima di essere scaricate o smaltite. Si dovranno inoltre adottare misure per ridurre la produzione di acque di scarico. I Partecipanti dovranno condurre un monitoraggio periodico delle prestazioni dei propri sistemi di trattamento delle acque di scarico.
- 5) Emissioni atmosferiche**
Le emissioni atmosferiche di composti chimici organici volatili, aerosol, agenti corrosivi, particolati, prodotti chimici dannosi per l'ozono e prodotti della combustione che siano stati generati dalle attività operative devono essere caratterizzate, regolarmente monitorate, controllate e trattate come previsto prima di essere scaricate. I Partecipanti dovranno condurre un monitoraggio periodico delle prestazioni dei propri sistemi di controllo delle emissioni atmosferiche.
- 6) Restrizioni per l'utilizzo di materiali**
I Partecipanti devono osservare tutte le leggi e i regolamenti in vigore e i requisiti dei clienti riguardo a divieti o limitazioni all'utilizzo di specifiche sostanze nei prodotti e nelle attività produttive, inclusa l'etichettatura a fini di riciclaggio e smaltimento.



C. RESPONSABILITÀ AMBIENTALE (continua)

7) Gestione delle acque meteoriche

I Partecipanti devono adottare un approccio sistematico per prevenire la contaminazione da deflusso di acque meteoriche. I Partecipanti devono impedire scarichi e fuoriuscite illegali di sostanze nei sistemi di drenaggio delle acque meteoriche.

8) Consumi energetici ed emissioni di gas serra

I consumi energetici e le emissioni di gas serra devono essere registrati e documentati, presso la struttura locale e/o a livello centrale in tutta l'azienda. I Partecipanti devono cercare metodi convenienti in termini di costi per migliorare l'efficienza energetica e ridurre al minimo i propri consumi energetici e le emissioni di gas serra.



D. PRINCIPI ETICI

Al fine di assumersi le proprie responsabilità sociali e avere successo nel mercato, i Partecipanti e i loro agenti sono tenuti a far valere i più rigorosi standard di condotta etica, inclusi:

1) Integrità nelle attività commerciali

In tutte le sue interazioni commerciali, l'azienda deve sempre operare nel rispetto dei più rigorosi standard di integrità. I Partecipanti adotteranno una politica di tolleranza zero che vieti qualsiasi forma di corruzione, estorsione e appropriazione indebita. Tutte le operazioni commerciali devono essere condotte con la massima trasparenza e devono essere accuratamente registrate nelle scritture contabili dei Partecipanti. È richiesta l'adozione di procedure di monitoraggio e applicazione che garantiscano la conformità alle leggi anticorruzione.

2) Nessun indebito vantaggio

È vietato promettere, offrire, autorizzare, dare o accettare tangenti o altri metodi di ottenere vantaggi indebiti o illegittimi. Tale divieto si applica al promettere, offrire, autorizzare, dare o accettare qualsiasi cosa di valore, direttamente o indirettamente tramite terzi, al fine di procurarsi o mantenere affari, indirizzare gli affari verso una persona, o procurarsi in altri modi un vantaggio indebito.

3) Divulgazione di informazioni

Le informazioni relative a condizioni di lavoro, salute e sicurezza, prassi ambientali, attività commerciali, struttura, situazione finanziaria e risultati dell'azienda devono essere dichiarate in conformità ai regolamenti in vigore e alle prassi in uso nel settore. È inaccettabile falsificare la documentazione e rilasciare false dichiarazioni sulle condizioni o le prassi utilizzate nella supply chain.

4) Proprietà intellettuale

È obbligatorio rispettare i diritti di proprietà intellettuale; il trasferimento di tecnologie e know-how deve essere svolto in modo da tutelare tali diritti di proprietà e proteggere le informazioni dei clienti.

5) Correttezza dell'attività d'impresa, della pubblicità e della concorrenza

L'attività d'impresa, la pubblicità e la concorrenza devono essere improntate a criteri di correttezza. È inoltre necessario prevedere idonei mezzi di tutela delle informazioni dei clienti.

6) Protezione dell'identità e divieto di ritorsioni

Eccetto se proibiti dalle leggi, devono essere adottati programmi volti a garantire la riservatezza, l'anonimato e la protezione di fornitori e dipendenti che agiscono da informatori². I Partecipanti devono dotarsi di un processo comunicativo interno che consenta ai dipendenti di esprimere le proprie perplessità senza timore di ritorsioni.

² Definizione di informatore: In questo contesto, informatore è chiunque denunci un comportamento illecito da parte di un dipendente o funzionario aziendale, di un funzionario pubblico o di un ente ufficiale.



D. PRINCIPI ETICI (continua)

7) Approvvigionamento responsabile di minerali

I Partecipanti devono dotarsi di un'ideologia politica che garantisca in modo ragionevole che il tantalio, lo stagno, il tungsteno e l'oro presenti nei prodotti da loro fabbricati non finanzino né favoriscano, direttamente o indirettamente, gruppi armati responsabili di gravi violazioni dei diritti umani nella Repubblica Democratica del Congo o nei Paesi limitrofi. I Partecipanti devono sincerarsi dell'origine e della catena di custodia di tali minerali e comunicare ai clienti le misure di due diligence adottate se i clienti lo richiedono.

8) Privacy

I Partecipanti devono impegnarsi a proteggere le ragionevoli aspettative di riservatezza delle informazioni personali di chiunque intrattiene affari con loro (tra cui fornitori, clienti, consumatori e dipendenti). I Partecipanti sono tenuti a osservare i requisiti di leggi e norme in materia di privacy e sicurezza delle informazioni quando provvedono alla raccolta, memorizzazione, trattamento, trasmissione e condivisione di informazioni personali.



E. SISTEMA DI GESTIONE

I Partecipanti devono adottare o creare un sistema di gestione il cui ambito applicativo sarà in relazione ai contenuti di questo Codice. Tale sistema di gestione deve essere concepito in modo da garantire: (a) la conformità alle leggi e ai regolamenti in vigore, nonché ai requisiti dei clienti riguardo alle attività e ai prodotti del Partecipante; (b) l'osservanza di questo Codice; e (c) l'individuazione e il contenimento dei rischi operativi relativi al Codice stesso. Il sistema deve inoltre facilitare il miglioramento continuo.

Il sistema di gestione deve contenere i seguenti elementi:

- 1) Impegno da parte dell'azienda**
Una dichiarazione di politica di responsabilità sociale e ambientale che afferma l'impegno del Partecipante per la conformità e il miglioramento continuo, avallata dalla dirigenza e affissa pubblicamente nelle strutture aziendali nella lingua locale.
- 2) Responsabilità della dirigenza**
Il Partecipante indica con chiarezza il rappresentante o i rappresentanti aziendali responsabili dell'implementazione dei sistemi di gestione e dei programmi ad essi associati. I dirigenti superiori verificano periodicamente lo stato del sistema di gestione.
- 3) Requisiti di legge e dei clienti**
Un processo volto a identificare, monitorare e recepire le leggi e i regolamenti in vigore e i requisiti dei clienti, inclusi i requisiti di questo stesso Codice.
- 4) Valutazione e gestione dei rischi**
Un processo volto a identificare i rischi di conformità legale, ambientali, per la salute e la sicurezza³, nonché quelli legati alle prassi lavorative e all'etica associati alle attività operative del Partecipante. Determinazione dell'importanza relativa di ciascun rischio e adozione di idonee misure di controllo procedurali e fisiche, volte a contenere i rischi individuati e a garantire la conformità a leggi e norme in vigore.
- 5) Obiettivi di miglioramento**
Obiettivi prestazionali scritti, target e piani di implementazione volti a migliorare i risultati del Partecipante in campo sociale e ambientale, inclusa la periodica valutazione dei risultati ottenuti nel raggiungere tali obiettivi.
- 6) Formazione**
Programmi di formazione per dirigenti e lavoratori, volti a implementare le politiche, le procedure e gli obiettivi di miglioramento del Partecipante, oltre che a ottemperare ai requisiti di legge e normativi in vigore.

³ Gli ambiti da includere nella valutazione dei rischi ambientali, per la salute e la sicurezza sono le aree di produzione, le strutture di magazzino e stoccaggio, le attrezzature di supporto dello stabilimento/degli impianti, i laboratori e le aree di test, gli impianti sanitari (bagni), la cucina/mensa e i locali di alloggi/dormitori destinati ai lavoratori.



E. SISTEMA DI GESTIONE (continua)

- 7) Comunicazione**
Un processo per comunicare ai lavoratori, ai fornitori e ai clienti informazioni chiare e precise sulle politiche, le prassi, le aspettative e i risultati del Partecipante.
- 8) Riscontro da parte dei lavoratori e loro coinvolgimento**
Processi continui volti a valutare il recepimento da parte dei dipendenti delle prassi e condizioni contemplate in questo Codice, a ottenerne un riscontro e a favorire un costante miglioramento.
- 9) Verifiche e valutazioni**
Periodiche autovalutazioni volte ad accertare la conformità ai requisiti di legge e normativi, ai contenuti del Codice e alle clausole contrattuali dei clienti in materia di responsabilità sociale e ambientale.
- 10) Processo per le azioni correttive**
Un processo volto a correggere tempestivamente le deficienze individuate nel corso di valutazioni, ispezioni, indagini e verifiche interne o esterne.
- 11) Documentazione e registri**
Creazione e conservazione di documenti e registri per garantire la conformità normativa e l'osservanza dei requisiti aziendali unitamente a un'adeguata riservatezza a fini di tutela della privacy.
- 12) Responsabilità dei fornitori**
Un processo volto a comunicare i requisiti del Codice ai fornitori e a monitorare la loro conformità allo stesso.

RIFERIMENTI

I seguenti standard sono stati utilizzati per redigere questo Codice e possono essere un'utile fonte di ulteriori informazioni. I seguenti standard potrebbero non essere sottoscritti da tutti i singoli Partecipanti.

Legge per la riforma dei mercati finanziari e la tutela dei consumatori (Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act) <http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

Sistema comunitario di ecogestione e audit (EMAS) www.quality.co.uk/emas.htm

Iniziativa per un commercio etico (Ethical Trading Initiative) www.ethicaltrade.org/

Codice dell'ILO su sicurezza e salute
www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

Standard internazionali sul lavoro dell'ILO
www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/Fondi/index.htm

Norma ISO 14001 www.iso.org

National Fire Protection Agency (Stati Uniti) www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp

Linee guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per una catena di approvvigionamento responsabile dei minerali provenienti da zone di conflitto e ad alto rischio (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High Risk Areas)
<http://www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm>

Linee guida dell'OCSE per le aziende multinazionali www.oecd.org/mne/

Norma OHSAS 18001 <http://www.bsigroup.com/en-GB/ohsas-18001-occupational-health-and-safety/>

Dichiarazione universale dei Diritti umani www.un.org/Overview/rights.html

Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione <https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>

Programma "Global Compact" delle Nazioni Unite www.unglobalcompact.org

Regolamenti federali degli Stati Uniti sulla compravendita (United States Federal Acquisition Regulation)
www.acquisition.gov/far/

SA 8000 <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=937>

Social Accountability International (SAI) www.sa-intl.org



CRONOLOGIA DEL DOCUMENTO

Versione 1.0 – Pubblicata a ottobre 2004.

Versione 1.1 – Pubblicata a maggio 2005. Documento convertito in formato EICC, piccole modifiche al layout di pagina; nessuna modifica ai contenuti.

Versione 2.0 – Pubblicata a ottobre 2005 con modifiche a varie disposizioni.

Versione 3.0 – Pubblicata a giugno 2009 con modifiche a varie disposizioni.

Versione 4.0 – Pubblicata ad aprile 2012 con modifiche a varie disposizioni.

Versione 5.0 – Pubblicata a novembre 2014 con modifiche a varie disposizioni.

Versione 5.1 – Pubblicata a marzo 2015 con modifiche ad A1 ed entrata in vigore dal 1° gennaio 2016.

□□□

Il Codice di condotta di EICC è stato redatto in origine da varie aziende produttrici di apparecchi elettronici tra giugno e ottobre 2004. Invitiamo e incoraggiamo tutte le aziende ad adottare questo Codice. Maggiori informazioni sono disponibili sul sito eiccoalition.org.