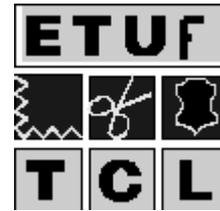




Confédération des Associations Nationales des Tanneurs et
Mégissiers de la Communauté Européenne
European Confederation of the Leather Industry

Rue Belliard 3 – 1040 Bruxelles
Tel 00.32.2.512.77.03 Fax 00.32.2.512.91.57
cotance@euroleather.com



European Trade Union Federation:
Textile, Clothing and Leather
Fédération Syndicale Européenne du
Textile, de l'Habillement et du Cuir

Rue J. Stevens 8 - 1000 Bruxelles
Tél.: 00.32.2.511.54.77 Fax: 00.32.2.511.81.54
fse.thc@skynet.be

Codice di condotta del settore conciario

Premessa

COTANCE (confederazione europea dell'industria conciaria) ed ETUF:TCL (federazione europea del sindacato dei tessili, abbigliamento e pelle), riunite nel dialogo settoriale sociale europeo, ribadiscono e sostengono il massimo rispetto per i diritti dell'uomo sul luogo di lavoro.

I firmatari europei del codice attuale sono sostenitori di un commercio moralmente giusto ed esteso a tutto il mondo, basato sul rispetto delle convenzioni dell'OIL, come sui principi internazionali per i diritti dell'uomo e della dignità umana.

Le parti sociali intendono adoperarsi per un settore europeo conciario produttivo, internazionalmente competitivo, ma anche basato sul rispetto dei diritti dell'uomo.

Esse riconoscono le loro responsabilità nei confronti dei lavoratori, in rapporto alle condizioni nelle quali producono od offrono i loro servizi o come sono dispensati per mezzo delle imprese collegate.

Articolo 1 – Contenuti del Codice di Condotta

COTANCE ed ETUF:TCL invitano i loro membri ad attivarsi presso le aziende e i lavoratori del settore conciario per il rispetto e l'inserimento, diretto o indiretto (subappalti compresi) negli eventuali codici di condotta in tutti i Paesi luoghi di produzione, le seguenti convenzioni OIL:

1,1 Divieto di lavoro forzato (convenzioni 29 & 105)

Il lavoro forzato, la schiavitù o il lavoro imposto sono vietati. I lavoratori non devono offrire una garanzia finanziaria ai loro datori di lavoro o depositare le carte di identità.

1,2 Divieto di lavoro minorile (convenzioni 138 & 182)

Il lavoro minorile è proibito. Soltanto i lavoratori con più di 15 anni o che abbiano assolto gli obblighi scolastici nei paesi interessati possono lavorare. È opportuno organizzare iniziative per offrire misure adeguate di aiuto ai bambini coinvolti, offrendo le opportune possibilità di istruzione ed un aiuto finanziario temporaneo.

1,3 Libertà di associazione & diritto di contrattazione collettiva (Convenzioni 87 & 98)

I lavoratori ed i datori di lavoro hanno il diritto di far parte d'un sindacato di loro scelta o di costituire associazioni. I diritti dei lavoratori di costituire sindacati, di aderirvi e di negoziare collettivamente è espressamente riconosciuto. I rappresentanti dei lavoratori non devono essere soggetti a discriminazione e hanno accesso a tutti i posti di lavoro, se tale accesso è necessario per permettere loro di svolgere le funzioni di rappresentanza (Convenzione 135 & Raccomandazione 143 dell'OIL).

1,4 Non discriminazione sul luogo di lavoro (convenzioni 100 & 111)

I lavoratori hanno eguaglianza di opportunità e di trattamento, qualunque sia la loro razza, colore, sesso, religione, opinione politica, nazionalità, origine sociale o qualunque altra caratteristica distintiva. I firmatari del presente codice invitano i loro membri a rispettare ed includere nei loro eventuali codici di condotta anche le seguenti clausole.

1,5 Orario lavorativo ragionevole

Il numero di ore lavorative deve essere conforme alla legislazione ed alle regole in vigore nel settore industriale. Non è possibile chiedere ai lavoratori di svolgere l'attività regolarmente per più di 48 ore alla settimana ed essi avranno diritto ad almeno un giorno di permesso ogni 7 giorni. Le ore di lavoro straordinario sono eseguite volontariamente dai lavoratori e a condizione che non eccedano le 12 ore settimanali, non possono essere chieste con regolarità e sono sempre compensate.

1,6 Condizioni di lavoro dignitose

I lavoratori traggono giovamento da un luogo di lavoro sicuro e pulito e per questo saranno applicate le migliori competenze professionali sulla sanità e la sicurezza, in relazione alle lavorazioni dell'azienda ed a tutti i pericoli conosciuti. Qualunque tipo di abuso di tipo fisico è rigorosamente proibito, così come le minacce, le punizioni o molestie sessuali o altra pratica disciplinare eccezionale, così come qualsiasi attività di intimidazione da parte del datore di lavoro.

1,7 Pagamento d'una retribuzione adeguata

Le retribuzioni devono essere conformi alle disposizioni di legge e alle disposizioni minime della contrattazione collettiva e devono permettere che i lavoratori affrontino le loro necessità di base ed abbiano l'assicurazione di un compenso che consenta loro di vivere onorevolmente. Sono vietate le detrazioni sulle retribuzioni per misure disciplinari.

Articolo 2 - Circolazione, promozione e realizzazione

La realizzazione si riferisce alle attività necessarie all'applicazione del codice a tutti i livelli.

2,1 COTANCE ed ETUF:TCL si impegnano a promuovere e a fare circolare il codice nelle lingue dei paesi membri a tutti i livelli al più tardi entro il 31 dicembre 2000.

2,2 COTANCE ed ETUF:TCL invitano i loro rispettivi membri (liste allegata) ad adottare questo codice e consigliare la sua attivazione progressiva a livello aziendale.

2,3 COTANCE ed ETUF:TCL style="text-align:justify;mso-hyphenate:none"> disporranno sul luogo, quando necessario, programmi di istruzione ed aggiornamento.

2,4 COTANCE ed ETUF:TCL inviteranno le loro organizzazioni ad inserire il codice come un requisito preliminare in tutti i contratti con i contraenti ed i fornitori. COTANCE ed ETUF:TCL incoraggeranno le aziende ad assicurarsi che il codice sia stato compreso dai loro contraenti/fornitori e dai lavoratori.

Articolo 3 - Dispositivi di aggiornamento, di valutazione e di correzione

3,1 COTANCE ed i ETUF:TCL concordano di aggiornare, nel quadro del dialogo settoriale sociale al livello europeo, la realizzazione progressiva del funzionamento dell'attuale codice di condotta.

3,2 A questo proposito, COTANCE ed il ETUF:TCL effettueranno almeno una valutazione annuale del funzionamento del codice, la prima valutazione dovrà avvenire non più tardi del 30.06.2001. Tra i vari strumenti di applicazione, potrebbe essere richiesta alla Commissione o agli Stati Membri di fornire l'assistenza necessaria a tale scopo.

3,3 COTANCE ed i ETUF:TCL sono d'accordo nell'affermare che l'implementazione dei risultati del codice deve essere gestita in modo indipendente, garantendo l'attendibilità dei controlli a tutte le parti interessate.

3,4 COTANCE ed il ETUF:TCL possono, nel quadro del dialogo sociale europeo del settore, decidere insieme ed intraprendere liberamente qualunque altra iniziativa di realizzazione del presente codice.

Articolo 4 – Clausole più favorevoli

I membri di COTANCE o le aziende associate possono introdurre clausole più favorevoli nei loro codici di condotta. Lo sviluppo e l'attuazione del presente codice non costituisce in nessun caso un argomento per la limitazione delle clausole più vantaggiose già in uso.

Bruxelles, 10 Luglio 2000.