



## **Codice di condotta TRIUMPH INTERNATIONAL**

Viste

le “Linee direttive TRIUMPH INTERNATIONAL”  
e la “Carta dei partner sociali europei del settore tessile e Abbigliamento”

la Direzione della TRIUMPH INTERNATIONAL

e il Comitato aziendale europeo della TRIUMPH INTERNATIONAL

stabiliscono, di comune accordo, il seguente

### **Codice di condotta**

#### **Preambolo**

TRIUMPH INTERNATIONAL offre impiego a collaboratrici e collaboratori da 115 anni in Germania e da oltre 50 anni su scala internazionale. Con il succedersi delle generazioni sono stati apportati continui contributi al benessere dei nostri dipendenti e forniti importanti impulsi allo sviluppo economico delle regioni parzialmente svantaggiate.

TRIUMPH INTERNATIONAL è consapevole della crescente responsabilità derivante dall'internazionalizzazione delle proprie attività aziendali e della conseguente occupazione di collaboratori e collaboratrici a livello mondiale. TRIUMPH INTERNATIONAL riconosce che questa responsabilità debba estendersi a tutti coloro che collaborano alla realizzazione di prodotti per suo conto, indipendentemente dal fatto che siano o meno impiegati nella TRIUMPH INTERNATIONAL.

Entrambe le parti sottolineano l'importanza capitale della tutela dei diritti umani, in particolar modo, così come espressi nella “Dichiarazione Universale dei diritti dell'uomo”. Al fine della regolamentazione e della promozione delle relazioni economiche, le parti adottano a modello la relativa Convenzione OIL e il Global Compact delle Nazioni Unite.

Le parti si esprimono a favore di un commercio mondiale aperto ed onesto, quale migliore premessa per uno sviluppo duraturo e proficuo dell'azienda e, quindi, a garanzia della sicurezza dei posti di lavoro.

TRIUMPH INTERNATIONAL si impegna a rispettare il minimo della norma e le raccomandazioni indicate di seguito:

#### **1. Volontarietà del lavoro – Divieto del lavoro forzato**

L'impiego in aziende e ditte TRIUMPH INTERNATIONAL avviene esclusivamente sulla base di accordi di libera volontà. È vietata ogni forma di lavoro forzato eseguito a titolo di servitù o da parte di prigionieri (Convenzione OIL 29 e 105).

#### **2. Libertà di associazione e tariffaria**



Si riconosce il diritto di tutti i lavoratori e lavoratrici a fondare e a frequentare sindacati, nonché il diritto alle contrattazioni tariffarie (Convenzione OIL 87 e 98). I rappresentanti e le rappresentanti dei lavoratori non devono essere soggetti a discriminazioni e devono avere accesso a tutti i posti di lavoro richiesti, così da poter adempiere alla propria funzione di rappresentanza (Convenzione OIL 135 e Raccomandazione 143).

### 3. Esclusione effettiva del lavoro infantile

Non possono essere impiegati bambini e ragazzi. Devono essere impiegati solo collaboratori e collaboratrici i quali, all'inizio della loro attività, abbiano compiuto almeno il 15° anno di età o che abbiano superato l'età dell'obbligo scolastico.(Convenzione OIL 138)

### 4. Divieto di discriminazione

Le collaboratrici e i collaboratori devono essere impiegati esclusivamente sulla base della loro capacità e idoneità lavorativa. Non deve aver luogo alcun trattamento diversificato o pregiudicante nei confronti delle persone, a motivo di origine, colore, religione, nazionalità, provenienza, attività, impegno politico o sindacale, oppure a causa del sesso o dell'età (Convenzione OIL 100 e 111).

### 5. Adeguatezza salariale e incentivazioni professionali

TRIUMPH INTERNATIONAL garantisce alle collaboratrici e ai collaboratori un reddito da lavoro parametrato sugli standard comparabili dei rispettivi Paesi o in base alle direttive generali sulla retribuzione della TRIUMPH INTERNATIONAL. Salari e altre prestazioni devono rispettare i compensi minimi legali o validi per l'industria ed essere sufficienti a soddisfare i bisogni fondamentali dei collaboratori, comprendendo inoltre una quota che consenta di disporre liberamente.

Prima dell'accettazione del lavoro, tutte le collaboratrici e i collaboratori ricevono informazioni scritte e chiare in merito alle proprie condizioni salariali e alle esatte indicazioni su detto salario per ogni periodo di pagamento.

Le collaboratrici e i collaboratori meritevoli vengono incentivati e, ogni qualvolta sia possibile, considerati per una futura responsabilità gestionale, nell'ambito del relativo sviluppo personale.

A tutti i collaboratori deve essere offerto un ambiente di lavoro consono ai tempi, dove le condizioni lavorative generali siano definite nel rispetto di relativi standard e regolamentazioni nazionali.

### 6. Sicurezza sul lavoro e tutela della salute

Nel luogo di lavoro deve essere garantito un ambiente sicuro e igienico. Si devono incentivare le misure sanitarie di sicurezza, nel rispetto dello stato attuale delle conoscenze del settore industriale e dei relativi pericoli specifici.

Sono proibiti maltrattamenti corporali, minacce e violenze fisiche, pene o misure disciplinari non convenzionali, molestie sessuali o di altro genere, nonché l'intimidazione.



## 7. Orari di lavoro regolamentati

Gli orari di lavoro vengono definiti nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti nel settore. Gli orari di lavoro settimanali non devono superare, di regola, le 48 ore e, nell'arco di tempo dei 7 giorni, tutti i collaboratori e le collaboratrici hanno diritto ad almeno un giorno di riposo. Le ore straordinarie devono essere effettuate per libera scelta e, di regola, limitate ad un massimo di 12 per settimana. Vengono retribuite con un supplemento di straordinario sul salario, salvo laddove diversamente definito in seguito a modelli di orari lavorativi flessibili.

### **Obbligo dei fornitori e dei licenziatari**

TRIUMPH INTERNATIONAL impone ai propri commissionari, subappaltatori, fornitori e licenziatari di appoggiare l'applicazione e il controllo del rispetto del presente Codice, nonché di collaborare:

- Fornendo a TRIUMPH INTERNATIONAL le informazioni in merito, relative alla propria attività;
- Consentendo in ogni momento il controllo dei luoghi di lavoro e delle attività;
- Redigendo registri di nomi, età, orari di lavoro e salari ricevuti da tutte le collaboratrici e mettendo a disposizione questa documentazione qualora richiesto;
- Informando verbalmente e in forma scritta le collaboratrici e i collaboratori in questione in merito alle disposizioni del presente Codice;
- Evitando provvedimenti disciplinari, licenziamenti o discriminazioni di altro genere nei confronti di collaboratori che abbiano comunicato informazioni relative al rispetto del presente Codice.

Nel caso in cui un fornitore contravvenga ad una o più disposizioni del presente Codice, la relativa azienda deve essere ammonita affinché intraprenda misure correttive immediate. Qualora tali misure correttive non vengano applicate, TRIUMPH INTERNATIONAL ha la facoltà di bloccare la produzione in corso, annullare gli ordini in essere, sospendere ordini futuri e terminare i rapporti commerciali.

### **Disposizioni esecutive**

TRIUMPH INTERNATIONAL si impegna ad intraprendere le misure necessarie all'applicazione del presente Codice,

- Determinando le responsabilità all'interno dell'azienda per tutte le questioni connesse al presente Codice;
- Istruendo in modo adeguato specialmente i responsabili e le rappresentanze aziendali dei lavoratori sul contenuto degli standard, delle raccomandazioni e degli obiettivi indicati;



- Avendo cura che tutti i collaboratori conoscano il contenuto del Codice. TRIUMPH INTERNATIONAL , a tal fine, dispone che il Codice venga tradotto nelle rispettive lingue nazionali, venga affisso nelle relative azienda e venga spiegato ai collaboratori in una lingua di loro comprensione;
- Istruendo il Product Management e informando commissionari e fornitori sul contenuto del Codice;
- Integrando l'obbligo al rispetto del Codice in tutti i contratti con commissionari, fornitori e licenziatari;
- Verificando, per quanto possibile e ragionevole, il rispetto del Codice.

### Monitoring (Monitoraggio)

TRIUMPH INTERNATIONAL, il Comitato Europeo e EVG/TBL costituiscono una Commissione per il controllo delle disposizioni contenute nel presente Codice di condotta. In questo Comitato di Monitoring TRIUMPH INTERNATIONAL invia due rappresentanti, così come il Comitato Europeo e EVG/TBL. I compiti e i poteri del Comitato di Monitoring sono determinati dalla Commissione in base al principio dell'unanimità.

Zurzach, 12 Dicembre 2001

TRIUMPH INTERNATIONAL  
SPIESSHOFER & BRAUN  
KOMMANDITGESELLSCHAFT  
(Società in accomandita)




W. Spießhofer

EURO-BETRIEBSRAT  
(Consiglio di fabbrica europeo)



G. Korsawe

Europäische Reg.Organisation  
der ITBLAV (Organizzazione Reg. Europeo  
IG Metall del ITBLAV IG Metall)



M. Schallmeyer