



## **C.E.R.T. *Cassa Edile Regionale Toscana***

Via valdipesa 6/7 – 50127 Firenze

Tel. 055 4476126/7

Fax 055 4487517

http: [www.cert.toscana.it](http://www.cert.toscana.it) e-mail: [cert@cert.toscana.it](mailto:cert@cert.toscana.it)

## **Codice Etico**

Riferimenti:

Norma SA 8000 edizione 2001



La Cassa Edile Regionale Toscana ha intrapreso un percorso per l'introduzione e l'implementazione di un Sistema Integrato Qualità (norma UNI EN ISO 9001:2000) e Etica (Norma SA8000:2001) con l'obiettivo di garantire una maggiore efficienza nella gestione dei processi aziendali e un'attenzione alla gestione del personale che si rifletta in maniera positiva nell'erogazione dei prodotti/servizi.

Così facendo la Cassa Edile Regionale Toscana mira ad assicurare che i prodotti e servizi erogati siano realizzati in conformità ai requisiti del Cliente e nel rispetto dei lavoratori, ciò serve: ai lavoratori come garanzia del riconoscimento e del rispetto dei loro diritti; alle aziende associate perché possono contare su un sistema di gestione standardizzato e costantemente implementato e conoscere i comportamenti sociali della Cassa Edile a cui hanno scelto di aderire; alla Cassa stessa perché, da un lato, può ottenere un vantaggio competitivo, e dall'altro, può intraprendere un'azione di sensibilizzazione verso le aziende associate e verso la propria catena fornitori in materia di Responsabilità Sociale. In questa direzione, l'obiettivo ultimo è quello di stimolare un processo a catena di adeguamento agli standard da parte di partner, fornitori e sub fornitori.

**Un obiettivo che la Cassa Edile si prefigge con l'adozione degli standard SA8000 è quello di accrescere, nelle aziende associate, la consapevolezza circa l'importanza di adottare comportamenti etici verso i propri lavoratori.**

**In questo senso, il Codice Etico, descrive i requisiti minimi a cui i soci sono invitati ad adeguarsi,**

## Requisiti:

<b>1. LAVORO INFANTILE E MINORILE</b>	Non impiegare lavoro infantile (cioè di età inferiore ai 15 anni) nella in nessuna produzione e in nessuna erogazione di servizi. Garantire ai giovani lavoratori (dai 16 ai 18 anni) condizioni di lavoro idonee e salubri, un'adeguata formazione e un effettivo apprendimento. Ciò significa rispettare il D.lgs. 345/99 integrato dal D.lgs. 262/00, la Legge 25/55, la Legge 977/67 e la Convenzione ILO 182 e la Raccomandazione ILO 146
✓ Non impiegare bambini di età inferiore ai 15 anni	
✓ garantire ai minori di 18 un lavoro adeguato.	
<b>2. LAVORO OBBLIGATO</b>	Non imporre al personale impiegato restrizioni, se non quelle permesse dalla normativa vigente, nella libertà di lasciare il luogo di lavoro e/o di recedere dal contratto stipulato ed anche di aderire ad iniziative di sciopero (es. non sequestrare documenti, non trattenere causali in denaro, non sprangare le vie di uscita) e garantire il rispetto delle leggi, ad esempio, nella stipula dei contratti di lavoro e nell'utilizzo dei permessi da parte dei lavoratori.
✓ permettere ai lavoratori di lasciare il luogo di lavoro e/o di recedere dal contratto di lavoro secondo la normativa	



## CODICE ETICO

---

vigente	Ciò significa rispettare l'art. 40 della Costituzione, la Legge 300/70, la Legge 108/90, la Legge 297/82, D.Lgs 152/97 nonché le Convenzioni ILO 29 e 105.
<b>3. SALUTE E SICUREZZA</b>	Garantire ai lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre con servizi adeguati e strumenti di controllo conformi al tipo di lavorazione e alla normativa vigente. Tale principio deve essere rispettato anche nel caso vengano fornite mense e dormitori.
✓ Garantire un ambiente di lavoro salubre;	Ciò significa, prestare attenzione ai rischi aziendali, adottare le adeguate azioni di prevenzione e protezione (Aggiornare e attuare il Documento di Valutazione dei rischi), aver nominato un RSPP, un medico competente, aver dato la possibilità ai lavoratori di eleggere un proprio RLS, aver effettuato al personale la formazione necessaria compresa quella per le squadre di emergenza incendi e primo soccorso.
✓ Garantire il rispetto della normativa sulla sicurezza	Tutto ciò in conformità al D.Lgs. 626/94 e successive modifiche, alla Legge 638/83, il D.Lgs 493/96 e alla Convenzione ILO 155.
<b>4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE</b>	Garantire ai lavoratori la libertà di associarsi secondo la legge senza che debbano aver paura di interferenze, restrizioni e discriminazioni. Non esercitare pressioni su chi aderisce ad un sindacato, non discriminarlo nelle mansioni e nell'avanzamento di carriera. Riconoscere i rappresentanti eletti garantendo loro i luoghi e il tempo per svolgere attività sindacale.
✓ non vietare, ostacolare o penalizzare l'attività sindacale	Ciò significa rispettare l'art. 39 della Costituzione, la Legge 300/70, l'accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU) 20/12/1993 e le Convenzioni ILO 87 – 98 – 135.
<b>5. DISCRIMINAZIONE</b>	Non discriminare, nelle assunzioni e negli avanzamenti di carriera, i lavoratori in base a età, sesso, religione, provenienza geografica, credo politico e religioso. Garantire il rispetto delle pari opportunità.
✓ Selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità	Ciò significa rispettare la Legge 300/70, la legge 903/77, la Legge 40/98 e successive modifiche con la legge 189/2002, la legge 53/2000 il D.Lgs 151/01, la Legge 108/90, Legge 125/91 e le Convenzioni ILO 111 – 100 – 159 – 177, nonché la Convenzione ONU per eliminare qualsiasi forma di discriminazione contro le donne.
✓ Adottare gli stessi parametri con tutti i lavoratori	
<b>6. PRATICHE DISCIPLINARI</b>	Trattare tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente ogni tipo di pratica disciplinare corporale o comunque non prevista dalla normativa vigente. Deve essere prestato attenzione a che non si manifestino fenomeni di "mobbing" e a utilizzare nel rispetto della legge le pratiche disciplinari.
✓ Manifestare rispetto per i lavoratori nelle azioni, nelle parole e nei comportamenti	Ciò significa rispettare la Legge 300/70, la Legge 758/94 e la Convenzione ILO 29.
<b>7. ORARIO DI LAVORO</b>	L'orario di lavoro deve rispettare il monte ore previsto dal C.C.N.L. di settore, compreso il ricorso al lavoro straordinario. È importante programmare i carichi di lavoro in maniera
✓ Rispettare la normativa vigente	

---



## CODICE ETICO

sull'orario di lavoro razionalizzata in modo da prevedere correttamente i carichi di lavoro e ricorrere allo straordinario e/o alla Cassa Integrazione solo in caso di necessità.  
Ciò significa rispettare la Legge 300/70, la 196/97, D.Lgs. 66/2003, la legge 409/98 e la Convenzione ILO 98.

### 8. RETRIBUZIONE

✓ Assicurare ai lavoratori uno stipendio adeguato al lavoro svolto  
Garantire ai propri lavoratori una retribuzione che sia conforme alle leggi in vigore e al C.C.N.L. di settore e permetta loro di vivere un maniera dignitosa.  
Ciò significa rispettare l'art. 36 della Costituzione, la Legge 300/70, la Legge 297/82, la Legge 863/84, la Legge 230/62 e le Convenzioni ILO 100 – 131.

### IMPEGNO C.E.R.T.

- A)** ASSICURARE IL MASSIMO IMPEGNO A RISPETTARE I PRINCIPI DEL CODICE ETICO;
- B)** INTRAPRENDERE AZIONI, VERSO I SOCI E VERSO I FORNITORI, PER LA DIFFUSIONE DEL RISPETTO DEL CODICE ETICO;
- C)** ACCERTARE OGNI NOTIZIA DI VIOLAZIONE DEL CODICE E PROVVEDERE ALLE AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE OPPORTUNE.

### IMPEGNO SOCIO

- A)** INFORMARE IL PERSONALE INTERNO ALL'AZIENDA IN MERITO AI CONTENUTI DEL PRESENTE CODICE DI CONDOTTA E, PIÙ IN GENERALE AI REQUISITI PREVISTI DALLA SA8000 (IN ALLEGATO).
- B)** QUALORA SIA NECESSARIO, INTRAPRENDERE LE OPPORTUNE AZIONI DI MIGLIORAMENTO PER CONFORMARSI A QUANTO PREVISTO DAL CODICE;
- C)** ESTENDERE LA CONOSCENZA DEI PRINCIPI SU CUI SI BASA LA SA8000 AI PROPRI FORNITORI IN MODO DA SVILUPPARE CULTURA E CONSAPEVOLEZZA SUI TEMI DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE.

Il Presidente CERT  
(Dr. Saverio Paolieri)