



Versione 7.0 (2021)

## CODICE DI CONDOTTA DI RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

Il Codice di condotta di Responsible Business Alliance (RBA), precedentemente Electronic Industry Citizenship Coalition® (EICC®), contiene una serie di norme volte a garantire che le condizioni di lavoro nell'industria elettronica, o nelle industrie la cui componente chiave è l'elettronica, e relative catene di fornitura, siano sicure ed improntate al rispetto ed alla dignità dei lavoratori e che l'attività d'impresa sia 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 che sono utilizzati per fabbricare dispositivi elettronici. Qualsiasi azienda del settore elettronico può adottare volontariamente il Codice e applicarlo successivamente alla propria catena di fornitura ed ai subappaltatori, inclusi i fornitori di produzione terziarizzata.

Per adottare il Codice e acquisire lo stato di partecipante ("Partecipante"), un'azienda deve dichiarare il proprio sostegno al Codice e impegnarsi attivamente per garantire 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 catena di fornitura. 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, debba agire nel pieno rispetto delle leggi, delle norme e dei regolamenti dei Paesi in cui operi.<sup>1</sup> Il Codice, in più, incoraggia i Partecipanti ad andare oltre la mera conformità legale, ricorrendo a norme riconosciute a livello internazionale per progredire in termini di responsabilità sociale ed ambientale e di etica aziendale. La conformità al Codice non può in alcun caso causare una violazione delle leggi locali. Tuttavia, in caso di standard differenti fra il Codice di RBA e la legge locali, per conformità si intende il rispetto dei requisiti più rigidi. In linea con i Principi guida dell'ONU su imprese e diritti umani, le disposizioni di questo Codice sono derivate da e rispettano standard conosciuti a livello internazionale, 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.

RBA 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 per la gestione della conformità al Codice stesso.

---

<sup>1</sup> Il Codice non si ripropone di creare diritti nuovi e aggiuntivi di terzi, neppure a favore dei lavoratori.  
Codice di condotta di Responsible Business Alliance v7.0



## 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 nei Riferimenti, sono state utilizzate per la stesura del Codice e possono essere utili fonti 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 o sfruttati, 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 inclusi, se applicabili, dormitori o alloggi dei dipendenti. Come parte del processo di assunzione, l'azienda deve fornire a tutti i lavoratori un contratto di lavoro scritto nella loro lingua madre e contenente una descrizione dei termini e delle condizioni di lavoro. Come parte del processo di assunzione, l'azienda deve fornire ai lavoratori stranieri migranti il contratto di lavoro prima della partenza dal proprio Paese di origine e non devono essere permessi cambiamenti o sostituzioni nel contratto di lavoro all'arrivo nel Paese ricevente, a meno che questi cambiamenti non siano fatti per soddisfare la legge locale e fornire termini equi o migliori. 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 senza penali, a patto che venga fornito un ragionevole preavviso come espresso nel contratto del lavoratore. I datori di lavoro, gli agenti e i sub-agenti di reclutamento del personale non devono trattenere o distruggere, occultare o confiscare i documenti di identità o di immigrazione, quali documenti di identificazione rilasciati da enti governativi, passaporti o permessi di lavoro. I datori di lavoro possono conservare la documentazione solo nei casi in cui ciò sia richiesto dalle leggi. In questo caso, ai lavoratori non deve mai essere negato l'accesso ai propri documenti. I lavoratori non dovranno essere obbligati a pagare le commissioni dei datori di lavoro, degli agenti o dei sub-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. I Partecipanti dovranno implementare un meccanismo appropriato per verificare l'età dei lavoratori. 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, gli stagisti e i tirocinanti dovrà corrispondere al salario minimo di altri lavoratori di livello base che svolgono mansioni identiche o simili. In caso di lavoro minorile, viene fornita assistenza/intrapreso un intervento correttivo.

### 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. Le ore lavorative non devono 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. Tutti gli straordinari devono essere volontari. 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 o disumano dei lavoratori; rientrano nelle pratiche inammissibili la violenza, la violenza di genere, le molestie e gli abusi sessuali, le punizioni corporali, la coercizione fisica o psichica, il bullismo, l'umiliazione pubblica, 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/molestie

I Partecipanti devono impegnarsi per garantire un luogo 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 o molestia 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 accomodare per quanto ragionevole le pratiche religiose dei lavoratori. Inoltre, lavoratori e candidati all'assunzione non devono essere sottoposti a esami medici, inclusi test di gravidanza o verginità, o fisici che potrebbero essere utilizzati in modo discriminatorio. Questo punto è stato elaborato tenendo conto della Convenzione sulla discriminazione (occupazione e impiego) dell'ILO (N.111).

### 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 ISO 45001 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 utili fonti di ulteriori informazioni.

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

### 1) Sicurezza sul lavoro

L'esposizione potenziale dei lavoratori a pericoli per la salute e la sicurezza (da agenti chimici, fonti di energia elettrica o di altro tipo, incendio, circolazione di veicoli e caduta) deve essere identificata, valutata e mitigata utilizzando la gerarchia dei controlli, che include l'eliminazione del pericolo, la sostituzione dei processi o dei materiali, il controllo attraverso una corretta pianificazione, l'implementazione di opportune misure ingegneristiche ed impiantistiche, interventi di manutenzione preventiva, procedure amministrative di sicurezza inclusi i dispositivi di bloccaggio ed etichettatura (lockout/tagout), e attività di formazione continua in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Laddove i pericoli non possano essere adeguatamente controllati con tali misure collettive, i lavoratori devono essere dotati di appropriati dispositivi di protezione individuale, in buono stato di manutenzione, e di materiali informativi sui rischi associati a tali pericoli derivanti da attività lavorative. Devono essere prese misure ragionevoli per rimuovere donne incinte e che allattano da condizioni di lavoro potenzialmente pericolose, rimuovere o ridurre qualsiasi rischio per la salute e la sicurezza sul posto di lavoro per le donne incinte e le madri che allattano, tra cui quelli associati agli specifici compiti lavorativi provvedendo anche a sistemazioni ragionevoli per le madri che allattano.

### 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 per i lavoratori e piani di ripristino. Le esercitazioni di emergenza devono essere eseguite almeno una volta all'anno o come richiesto dalla legge locale, a seconda di quale dei due requisiti sia il più rigoroso. I piani di emergenza devono includere anche adeguate apparecchiature di



rilevamento e soppressione degli incendi, uscite chiare e senza ostacoli, infrastrutture di uscita adeguate, informazioni di contatto per i soccorritori di emergenza e piani di recupero. 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, e facilitare il reinserimento al lavoro.

### 4) Igiene industriale

L'esposizione dei lavoratori agli agenti chimici, biologici e fisici deve essere rilevata, valutata e controllata secondo la gerarchia dei controlli. Se sono stati identificati potenziali pericoli, i partecipanti devono cercare opportunità per eliminare e/o ridurre i pericoli potenziali. Qualora non sia possibile eliminare o ridurre i pericoli potenziali, è necessario controllarli attraverso una corretta pianificazione, misure ingegneristiche e procedure amministrative. Laddove i rischi non possano essere adeguatamente controllati con tali misure collettive, i lavoratori devono essere provvisti di e devono usare dispositivi di protezione individuale, adeguati e mantenuti in buono stato nonché forniti gratuitamente. I programmi di protezione devono essere continui e includere materiali informativi sui rischi associati a questi pericoli.

### 5) Attività fisicamente impegnative

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

### 6) Sicurezza delle macchine

I macchinari utilizzati per la produzione o per altri scopi devono essere esaminati per rilevare eventuali pericoli 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 l'igiene della preparazione e conservazione dei cibi e dei locali in cui assumere i pasti. Eventuali dormitori messi a disposizione da un'azienda Partecipante o da un'agenzia di collocamento del personale devono essere mantenuti in condizioni adeguate di pulizia e



sicurezza; devono inoltre essere dotati di uscite di emergenza idonee, di acqua calda per lavarsi e di riscaldamento e ventilazione adeguati, di sistemazioni individuali e sicure per conservare oggetti personali e di valore e di uno spazio personale ragionevole, oltre a garantire una ragionevole libertà di accesso e di uscita.

### 8) Comunicazioni in materia di salute e sicurezza

L'Azienda partecipante deve fornire ai lavoratori adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro nella lingua del lavoratore o in una lingua che il lavoratore possa comprendere per tutti i pericoli presenti sul posto di lavoro a cui i lavoratori siano esposti, tra cui ma non solo i pericoli meccanici, elettrici, chimici, fisici e d'incendio. Le informazioni in materia di salute e sicurezza devono essere chiaramente esposte nella struttura aziendale o collocate in un'ubicazione identificabile e accessibili da parte dei lavoratori. La formazione è fornita a tutti i lavoratori prima dell'inizio del lavoro e, in seguito, regolarmente. I lavoratori devono essere incoraggiati a segnalare qualsiasi problema di salute e sicurezza senza ritorsioni.



## C. AMBIENTE

I Partecipanti riconoscono che la responsabilità ambientale sia parte integrante della fabbricazione di prodotti di qualità. I Partecipanti devono identificare gli impatti sull'ambiente e minimizzare gli effetti avversi sulla comunità, l'ambiente e le risorse naturali all'interno delle proprie operazioni di produzione, salvaguardando al contempo la salute e la sicurezza pubbliche. 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 Ambientali e rendicontazione

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

Le emissioni e gli scarichi di inquinanti e la generazione di rifiuti devono essere minimizzati o eliminati all'origine oppure adottando prassi quali l'aggiunta di apparecchiature per il controllo dell'inquinamento, la modifica di processi di produzione, di manutenzione e di controllo degli impianti o altri mezzi idonei. L'uso di risorse naturali tra cui l'acqua, i combustibili fossili, i minerali e i prodotti della foresta vergine, deve essere risparmiato adottando prassi quali la modifica dei processi di produzione, di manutenzione e di controllo degli impianti, la sostituzione, il riutilizzo, la conservazione, il riciclo dei materiali, o altri mezzi idonei.

### 3) Sostanze pericolose

Le sostanze chimiche, i rifiuti e altri materiali che presentano un rischio per gli esseri umani o l'ambiente devono essere identificati, etichettati e gestiti al fine di garantire che la gestione, la movimentazione, lo stoccaggio, l'utilizzo, il riciclo o il riutilizzo e lo smaltimento avvengano in condizioni di sicurezza.

### 4) Rifiuti solidi

I Partecipanti devono adottare un approccio chiaro e sistematico per identificare, gestire, ridurre, smaltire o riciclare in modo responsabile i rifiuti solidi (non pericolosi).





### 5) Emissioni in atmosfera

Le emissioni in atmosfera di composti chimici organici volatili, di aerosol, di agenti corrosivi, di particolati, di sostanze dannose per lo strato di ozono e dei prodotti della combustione che siano stati generati dalle attività produttive devono essere caratterizzate,

regolarmente monitorate, controllate e trattate come previsto prima di essere convogliate. Le sostanze dannose per lo strato di ozono devono essere gestite in modo efficace in conformità al Protocollo di Montreal e alle normative applicabili. I Partecipanti dovranno condurre un monitoraggio periodico delle prestazioni dei sistemi di controllo delle proprie emissioni in atmosfera.

### 6) Restrizioni di utilizzo dei 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 del recupero e dello smaltimento.

### 7) Gestione delle acque

I Partecipanti devono implementare un programma di gestione delle acque che ne documenti, caratterizzi e monitori le fonti, gli usi e gli scarichi; che cerchi opportunità per ridurre i consumi d'acqua e ne controlli i canali di contaminazione. Tutte le acque reflue devono essere caratterizzate, monitorate, controllate e trattate come previsto, prima di essere scaricate o smaltite. I Partecipanti dovranno condurre un monitoraggio periodico delle prestazioni dei propri sistemi di trattamento e contenimento delle acque reflue per assicurare le prestazioni ottimali e la conformità normativa.

### 8) Consumi energetici ed emissioni di gas serra

I Partecipanti devono stabilire un obiettivo per la riduzione dei gas serra a livello aziendale. I consumi energetici e tutte le emissioni di gas serra di Categoria 1 e 2 devono essere monitorati, documentati e segnalati pubblicamente rispetto all'obiettivo di riduzione dei gas serra. I Partecipanti devono cercare metodi per migliorare l'efficienza energetica e ridurre al minimo i propri consumi energetici e le emissioni di gas serra.



## D. ETICA

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.

### 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. È richiesta l'adozione di procedure di monitoraggio, tenuta della documentazione e applicazione che garantiscano la conformità alle leggi anticorruzione.

### 3) Divulgazione di informazioni

Tutte le operazioni commerciali devono essere condotte con la massima trasparenza e devono essere accuratamente registrate nelle scritture contabili dei Partecipanti. 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 catena di fornitura.

### 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 e dei fornitori.

### 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.



### 6) Protezione dell'identità e divieto di ritorsioni

Eccetto se proibiti dalle leggi, devono essere adottati<sup>2</sup> programmi volti a garantire la riservatezza, l'anonimato e la protezione di fornitori e dipendenti che agiscono da informatori. I Partecipanti devono dotarsi di un processo comunicativo interno che consenta ai dipendenti di esprimere le proprie perplessità senza timore di ritorsioni.

### 7) Approvvigionamento responsabile di minerali

I Partecipanti adotteranno una politica, ed eserciteranno la due diligence sulla fonte e la catena di custodia di tantalio, stagno, tungsteno e oro nei prodotti che producono per garantire ragionevolmente che siano approvvigionati in modo coerente con le Linee guida dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) per le catene di fornitura responsabili di minerali provenienti da aree interessate da conflitti e ad alto rischio o una struttura di due diligence equivalente e riconosciuta.

### 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.

---

<sup>2</sup> 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.



### E. SISTEMI DI GESTIONE

I Partecipanti devono adottare o stabilire un sistema di gestione avente uno scopo in relazione ai contenuti di questo Codice. Il sistema di gestione deve essere pensato per garantire: (a) la conformità alle leggi e ai regolamenti in vigore, nonché ai requisiti dei clienti riguardo le attività e i 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 formale dell'azienda

Disposizioni di politica di responsabilità sociale e ambientale che affermino l'impegno del Partecipante alla conformità e al miglioramento continuo, firmata dalla Direzione e affissa pubblicamente nelle strutture aziendali nella lingua locale.

#### 2) Responsabilità della Direzione

Il Partecipante indica con chiarezza il/i Rappresentante/i della Direzione responsabili per l'implementazione dei sistemi di gestione e dei programmi ad essi associati. Il rappresentante della Direzione verifica periodicamente lo stato dei sistemi 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 sicurezza<sup>3</sup> nei luoghi di lavoro, 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.

---

<sup>3</sup> Gli ambiti da includere nella valutazione dei rischi ambientali, per la salute e la sicurezza sono le aree di produzione, le strutture di magazzinaggio 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.



### 5) Obiettivi di miglioramento

Obiettivi prestazionali scritti, target e piani di implementazione volti a migliorare i risultati del Partecipante in campo sociale, ambientale, della salute e sicurezza, 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.

### 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) Feedback, partecipazione e reclamo del lavoratore

Processi continui, tra cui un meccanismo effettivo di reclamo, volti a valutare il recepimento da parte dei lavoratori o le violazioni delle prassi e condizioni contemplate in questo Codice, a ottenerne un riscontro e a favorire un costante miglioramento. Ai lavoratori deve essere offerto un ambiente sicuro per sporgere reclami e fornire feedback senza timore di ritorsioni o rappresaglie.

### 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 utili fonti 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

[http://ec.europa.eu/environment/emas/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm) Iniziativa per un commercio etico

(Ethical Trading Initiative) [www.ethicaltrade.org/](http://www.ethicaltrade.org/)

Codice dell'ILO su sicurezza e salute

[www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf](http://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/fundam/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm)

Norma ISO 14001 [www.iso.org](http://www.iso.org)

Associazione nazionale per la protezione contro gli incendi (National Fire Protection Association)

[www.nfpa.org](http://www.nfpa.org)

Linee guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per una catena di fornitura 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) <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

Linee guida dell'OCSE per le aziende multinazionali

<http://www.oecd.org/investment/mne/1903291.pdf>

Dichiarazione Universale dei Diritti Umani <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione

<https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>

Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>

Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei



## Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

confronti della donna

<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

Programma “Global Compact” delle Nazioni Unite [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

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

SA 8000 <https://sa-intl.org/programs/sa8000/>

Social Accountability International (SAI) [www.sa-intl.org](http://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 RBA, 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.

Versione 6.0 – Pubblicata a gennaio 2018 con modifiche a varie disposizioni.

Versione 7.0 – Pubblicata a gennaio 2021 con revisioni a numerose disposizioni.

Il Codice di condotta di RBA 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:

<http://www.responsiblebusiness.org>

La versione ufficiale del Codice di condotta di RBA è in inglese. Questa traduzione è fornita a titolo di cortesia.