

CODICE DI CONDOTTA PER LE IMPRESE DEL SETTORE TESSILE E DELL'ABBIGLIAMENTO SPORTIVO

(Traduzione a cura di Francuccio Gesualdi e Deborah Lucchetti)

Febbraio 1998

I. Introduzione

Dichiarazione di intenti.

La Clean Clothes Campaign (CCC) si dedica alla promozione dei diritti dei lavoratori dell'industria tessile e dell'abbigliamento sportivo e cerca di rispondere alle esigenze di eticità dei consumatori che acquistano tali prodotti. La campagna cerca di porre fine all'oppressione, allo sfruttamento e agli abusi dei lavoratori in questo settore, in maggioranza donne. La campagna cerca anche di fornire ai consumatori informazioni accurate sulle condizioni di lavoro in cui sono ottenuti gli indumenti che acquistano. La CCC cerca di raggiungere il suo obiettivo attraverso una varietà di metodi, compresa la promozione di codici di condotta che dovrebbero essere adottati e rispettati dalle imprese e dalle loro associazioni. Il codice che definisce gli standard minimi riferiti alle condizioni di lavoro, è elaborato tenendo conto che le imprese devono impegnarsi ad assumere iniziative positive per garantirne il rispetto. Alle imprese è richiesto di intervenire presso le proprie appaltate, subappaltate, fornitori e licenziatari per esigere il rispetto del codice.

Alle imprese che adottano il codice è richiesto di avvalersi della collaborazione di un ente indipendente con l'obiettivo di monitorare l'applicazione del codice e di fornire ai consumatori le informazioni relative alle condizioni di lavoro esistenti nella sua filiera produttiva.

Questo codice di condotta stabilisce gli standard minimi relativi ai salari, agli orari di lavoro e alle condizioni di lavoro. Inoltre richiama il rispetto delle regole fondamentali previste dall'ILO racchiuse nelle convenzioni 29, 87, 98, 100, 105, 111 e 138. Questi sono gli standard minimi che dovrebbero essere applicati in tutte le industrie e in tutti i paesi.

Il codice non è una misura protezionistica del commercio. Non è concepito come uno strumento per ostacolare i mercati di alcuni paesi alle spese dei lavoratori di altri.

Il codice non è concepito per sostituirsi alla cooperazione intergovernativa internazionale, né alla legislazione internazionale. Sebbene il codice cerchi di proteggere i lavoratori dall'oppressione, dagli abusi e dallo sfruttamento dove le leggi nazionali sono inadeguate o non applicate, esso non intende sostituirsi alle leggi nazionali o agli organi di controllo previsti dalla legge. Il codice non sostituisce i sindacati indipendenti, né può essere utilizzato come uno strumento alternativo alla contrattazione collettiva.

Scopo dell'applicazione

Il codice è pensato per i distributori, per i produttori e per tutte le altre imprese che svolgono un ruolo all'interno della filiera della fornitura dell'abbigliamento sportivo. Può anche essere usato dalle associazioni degli industriali e dalle organizzazioni degli imprenditori.

Il codice si applica a tutte le imprese del tessile e dell'abbigliamento sportivo (scarpe incluse). In particolare si applica a tutte le attività economiche così classificate dalla comunità europea (NACE):

- 436 industria della maglieria
- 451 produzione industriale di scarpe sportive

- 452 produzione artigianale di scarpe sportive
- 453 produzione di accessori e vestiti prêt-à-porter
- 454 produzione di cappelli e accessori
- 456 fabbricazione di pellicce e accessori

Attraverso il codice, i distributori e i produttori dichiarano di assumersi la responsabilità delle condizioni di lavoro in cui sono stati ottenuti gli indumenti e le scarpe messe in vendita. Questa responsabilità è estesa a tutti i lavoratori che producono per l'impresa, indipendentemente dal loro status o che vi sia un rapporto diretto o indiretto. Il codice deve essere esteso anche ai lavoratori a domicilio e ai lavoratori che sono coinvolti in maniera informale o in base a contratti atipici.

Il codice si applica a tutte le imprese, comprese quelle che lavorano in appalto o sub-appalto, ai fornitori e ai licenziatari di qualsiasi parte del mondo. I termini appaltata, sub-appaltata, fornitore si riferiscono ad ogni persona fisica o giuridica che ha un rapporto di fornitura con l'impresa ed è coinvolta in una qualsiasi fase produttiva compreso il taglio, il confezionamento, la cucitura e l'imballaggio. Per licenziatario si intende qualsiasi persona fisica o giuridica che lavora con un'impresa per produrre e distribuire il prodotto finito usando il nome o il marchio dell'impresa.

Il rispetto del codice deve essere parte integrante del contratto di fornitura stipulato tra le imprese e le loro appaltate, sub-appaltate, fornitori e licenziatari.

II. Codice di condotta

introduzione

Il codice definisce gli standard minimi e formalizza l'impegno dell'impresa ad osservare gli standard e a richiedere alle sue appaltate, sub-appaltate, fornitori e licenziatari di osservarli. È redatto in forma schematica affinché possa essere esposto nei luoghi di lavoro e non generi confusione tra i principi e la loro applicazione. Una istituzione indipendente, costituita per verificare il rispetto del codice e per assistere le imprese nella sua applicazione, fornirà una lista dei comportamenti e delle condizioni da verificare in accordo con gli standard stabiliti nel codice. Questa organizzazione indipendente aiuterà anche ad interpretare correttamente il codice in caso di dubbio.

Il codice è composto di tre parti: la premessa, una parte centrale e la conclusione. La premessa stabilisce tre principi: 1) le imprese si assumono la responsabilità delle condizioni di lavoro, comprese quelle esistenti all'interno degli stabilimenti dei fornitori e dei subfornitori; 2) le imprese si impegnano formalmente ad osservare i principi fondamentali previsti dall'ILO e a garantire ai lavoratori salari vivibili e condizioni di lavoro dignitose; 3) le imprese si impegnano ad inserire il rispetto del codice nei contratti di fornitura stipulati con le appaltate e i fornitori richiedendo a questi ultimi di estendere l'obbligo di rispettare il codice anche ai loro subfornitori.

La parte centrale del codice si basa sulle convenzioni fondamentali dell'ILO come quelle riguardanti il lavoro infantile, il lavoro forzato e in schiavitù, le discriminazioni, la libertà di associazione sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva.

A queste seguono le condizioni di lavoro - salari, orari, salute, sicurezza – tenendo sempre conto dei principi espressi dall'ILO.

Questa sezione affronta anche la questione relativa alle assunzioni regolari. Un numero crescente di imprenditori evita gli obblighi derivanti dai contratti regolari, trattando i lavoratori come “contraenti

indipendenti”, anche se sono nella stessa situazione di fatto dei lavoratori dipendenti. L’ILO sta sviluppando uno standard internazionale su questo argomento.

L’ultima sezione stabilisce gli obblighi più importanti che devono essere assunti dalle appaltate, sub-appaltate, fornitori e licenziatari affinché il codice sia attuato. E’ previsto anche l’obbligo per l’impresa firmataria di pretendere il rispetto del codice tramite l’adozione di sanzioni che possono giungere fino all’interruzione del contratto di fornitura. La sezione finale impegna le imprese ad astenersi dall’intraprendere azioni disciplinari, licenziamenti o ogni altra possibile discriminazione contro qualunque lavoratore che abbia fornito informazioni relative all’osservanza del codice.

Questa parte precisa anche che il codice definisce solo standard minimi che non possono essere considerati come tetto massimo o che si sostituiscono alla contrattazione collettiva. Il testo del codice, che deve essere esposto dove i lavoratori possono vederlo, dovrà anche indicare le vie attraverso le quali i lavoratori possono denunciare le inadempienze in maniera riservata.

Premessa.

1. (nome della società) si riconosce responsabile nei confronti dei lavoratori per le condizioni in cui sono ottenuti i prodotti e servizi. Inoltre riconosce che la responsabilità è estesa nei confronti di tutti i lavoratori che producono beni e servizi per (nome della società) indipendentemente dal fatto che siano dipendenti o meno di (nome della società)
2. qualsiasi lavoratore coinvolto nella produzione di beni e servizi, venduti o distribuiti da (nome della società) ha diritto a ricevere un salario vivibile e lavorare in condizioni dignitose, secondo gli standard internazionali stabiliti dalle convenzioni 29, 87, 98, 100, 111 e 138 dell’ILO.
3. (nome della società) chiederà alle sue appaltate, sub-appaltate, fornitori e licenziatari di garantire le stesse condizioni e osservare questi standard quando producono o distribuiscono prodotti e componenti di prodotti per conto (nome della società). (nome della società), prima di effettuare ordini a fornitori che coinvolgano appaltate, sub-appaltate o licenziatarie, valuterà se le disposizioni di questo codice possono essere rispettate.
4. per gli scopi di questo codice i termini appaltate, sub-appaltate e fornitori si riferiscono ad ogni persona fisica o giuridica che contratta con (nome della società), sia direttamente che indirettamente attraverso un’altra persona fisica o giuridica che negozia con (nome della società) ed è impegnata in un processo di produzione, assemblaggio e confezionamento. Il termine licenziatario si riferisce a qualunque persona fisica o giuridica che come parte di un accordo con (nome della società) utilizza per qualunque scopo il nome di (nome della società) o il suo marchio o immagine riconosciuti.

Contenuti

. Il lavoro è scelto liberamente.

Non deve esserci impiego di lavoro forzato, compresa la schiavitù o la prigionia (convenzione ILO 29 e 105). Né si può richiedere ai lavoratori di lasciare in deposito denaro o documenti di identità ai datori di lavoro.

. Non è ammessa la discriminazione nel lavoro.

Devono essere garantite parità di opportunità e trattamento indipendentemente dalla razza, colore, sesso, religione, opinione politica, nazionalità, origine sociale o altre caratteristiche (convenzioni ILO 100 e 111)

. Il lavoro infantile non può essere utilizzato.

Solo i lavoratori sopra i 15 anni o sopra l'età della scuola obbligatoria possono essere assunti (convenzione ILO 138). Ai bambini estromessi dal lavoro deve essere garantita adeguata assistenza economica e opportunità formative.

. La libertà di associazione e il diritto di contrattazione collettiva devono essere rispettati.

Il diritto di tutti i lavoratori ad associarsi, a formare sindacati e a contrattare collettivamente deve essere riconosciuto (convenzioni ILO 97 e 98). I rappresentanti dei lavoratori non devono essere soggetti a discriminazioni e devono avere accesso a tutti i posti di lavoro per essere nelle condizioni di portare avanti gli incarichi sindacali (convenzione 135 e raccomandazione 143). I datori di lavoro dovranno adottare un approccio positivo verso le attività delle organizzazioni sindacali ed un'attitudine aperta verso le attività organizzate.

. Devono essere pagati salari vivibili.

I salari e le indennità pagati per una settimana standard di lavoro devono corrispondere almeno ai livelli minimi legali o industriali e devono essere sempre sufficienti a soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e delle loro famiglie oltre che a garantire un reddito per spese discrezionali.

Non sono ammesse trattenute dai salari per misure disciplinari, né altre deduzioni non previste dalla legge nazionale senza l'autorizzazione esplicita dei lavoratori interessati. Prima di cominciare a lavorare i lavoratori devono ricevere informazioni scritte e comprensibili sulle condizioni salariali e devono ricevere busta paga particolareggiate relative al periodo retribuito.

. L'orario di lavoro non deve essere eccessivo.

L'orario di lavoro dovrà rispettare gli standard di legge e del settore. Comunque, ai lavoratori non potrà essere normalmente richiesto di lavorare più di 48 ore per settimana e dovrà essere garantito almeno un giorno di riposo settimanale. Lo straordinario dovrà essere volontario, non dovrà eccedere le 12 ore settimanali, non dovrà essere richiesto in maniera abituale e dovrà sempre essere compensato da un supplemento di salario.

. Le condizioni di lavoro devono essere dignitose.

Oltre a garantire un ambiente igienico e sano, devono essere promosse le migliori condizioni di salute e di sicurezza, tenendo presente le conoscenze più aggiornate e i rischi specifici di settore. Le violenze fisiche, le minacce, le punizioni inusuali, le molestie sessuali e le intimidazioni da parte dei datori di lavoro sono strettamente proibite.

. Deve essere garantito un rapporto di lavoro stabile.

Le imprese non cercheranno di evitare gli obblighi di contribuzione sociale previsti per i rapporti di lavoro stabili attraverso l'uso di contratti atipici, o attraverso l'apprendistato quando non c'è la reale intenzione di fornire formazione professionale. I giovani lavoratori devono avere l'opportunità di partecipare a programmi formativi.

Sezione finale

Le appaltate, le sub-appaltate, i fornitori e i licenziatari dovranno cooperare ed impegnarsi per l'applicazione ed il monitoraggio del codice:

- fornendo a (nome della società) le informazioni più importanti riguardanti la loro attività
- permettendo le ispezioni delle aziende e delle attività in qualunque momento da parte di ispettori designati

- mantenendo un database contenente nomi, età, ore lavorate e salari pagati per ciascun lavoratore
- informando, verbalmente e per scritto, i lavoratori interessati delle disposizioni di questo codice
- astenendosi da azioni disciplinari, licenziamenti o qualunque altra discriminazione contro qualsiasi lavoratore che abbia fornito informazioni circa l'osservanza di questo codice

Le appaltate, le sub-appaltate, i fornitori e i licenziatari che non rispettano uno o più termini di questo codice di condotta possono perdere il diritto di produrre e organizzare la produzione di beni per (nome della società).

Domande relative all'interpretazione delle disposizioni di questo codice dovranno essere risolte in accordo alla procedura stabilita da un organismo indipendente costituito a questo scopo. Le disposizioni di questo codice costituiscono solo gli standard e le condizioni minime allo scopo di prevenire lo sfruttamento, (nome della società) non utilizzerà e non permetterà alle appaltate, alle sub-appaltate, ai fornitori e ai licenziatari di utilizzare questi standard e condizioni minime come se fossero massime o come le uniche condizioni permesse da (nome della società) o come se fossero le uniche disposizioni da prendere a riferimento per la definizione delle condizioni di lavoro.

Standard industriali specifici.

Nel codice possono essere inseriti anche standard industriali specifici, soprattutto quelli riferiti alla salute ed alla sicurezza (compreso l'accesso ai servizi medici) e all'alloggio. Tali aspetti possono essere inseriti sotto la sezione # 7 "condizioni di lavoro dignitose" definendoli come buone pratiche.

III. attuazione

Introduzione

L'attuazione si riferisce all'insieme di iniziative che possono essere assunte da parte di un'impresa per dare efficacia al codice di condotta. In passato alcune imprese hanno adottato i codici come strumento di pubbliche relazioni in risposta alle denunce di sfruttamento, perciò non hanno curato l'attuazione.

Le imprese che sottoscrivono il codice di condotta per l'industria tessile e dell'abbigliamento sportivo, devono applicare le condizioni minime previste. Una delle modalità più importanti per ottenere l'applicazione del codice è che esso venga inserito negli accordi con le appaltate, le sub-appaltate, i fornitori e i licenziatari, come clausola vincolante. L'attuazione e il controllo sono spesso confusi. Il controllo, che comprende verifiche e ispezioni, è un modo per garantire l'applicazione del codice. E' indispensabile che le imprese che hanno sottoscritto il codice ne verifichino il rispetto anche da parte delle loro appaltate, sub-appaltate, fornitori e licenziatari. Le imprese che adottano il codice sono anche chiamate a cooperare e sostenere il sistema di monitoraggio indipendente. Questa sezione riguarda gli obblighi generali dell'impresa per attuare il codice. Gli obblighi dell'impresa riferiti ai sistemi di monitoraggio sono considerati nella sezione IV.

Obblighi delle imprese per attuare il codice:

- l'impresa accetta di assumere azioni positive per l'attuazione del codice, di utilizzarlo in tutte le sue attività e di renderlo parte integrante della sua filosofia e politica generale.
- l'impresa incarica parte della sua organizzazione di assumersi la responsabilità di tutte le questioni relative al codice e le indica alle istituzioni indipendenti e agli altri organismi più importanti
- il consiglio di amministrazione (o altri organi di governo) dell'impresa esamina periodicamente il funzionamento del codice, anche tramite la lettura dei rapporti relativi ai monitoraggi interni ed esterni
- l'impresa accetta l'obbligo di osservare il codice nei confronti di tutti i dipendenti e lavoratori.

A tale proposito si impegna a:

i. assegnare ad ogni unità produttiva della sua filiera produttiva e commerciale la responsabilità d'attuazione del codice

ii. assicurarsi che tutti i lavoratori siano consapevoli dei contenuti del codice attraverso l'esposizione del testo in luoghi ben visibili e attraverso l'informazione verbale in una lingua ben comprensibile ai lavoratori

iii. astenersi da atti disciplinari, licenziamenti e altri atti discriminatori contro qualsiasi lavoratore che abbia fornito informazioni relative all'osservanza di questo codice

- l'impresa inserirà l'osservanza del codice all'interno dei suoi contratti di fornitura che stipulerà con le appaltate, i fornitori e i licenziatari. I contratti obbligheranno le appaltate, i fornitori e i licenziatari a richiedere, a loro volta, l'osservanza del codice ad eventuali loro sub-appaltate e fornitori. I contratti obbligheranno anche le appaltate, le subappaltate, i fornitori e i licenziatari a sottoscrivere gli stessi obblighi di attuazione del codice come indicato nel punto precedente.

Obblighi dell'impresa a fare rispettare il codice.

L'osservanza del codice da parte delle appaltate, sub-appaltate e fornitori deve essere condizione imprescindibile di ogni accordo con l'impresa.

Per raggiungere questo:

- l'impresa si assicurerà che in tutti gli accordi relativi alla produzione di tessile e abbigliamento sportivo, sia inserita una clausola che prevede la sospensione del contratto nel caso di mancata applicazione del codice da parte di una qualsiasi appaltata, sub-appaltata o fornitore.
- nel caso in cui vengano riscontrate delle non conformità, l'impresa autorizzerà una procedura correttiva entro tempi ben definiti. La disponibilità da parte delle appaltate, sub-appaltate e fornitori a conformarsi alle procedure previste dal codice renderà possibile il proseguimento dell'accordo con l'impresa. L'impresa richiederà alle appaltate, sub-appaltate e fornitori di istituire simili procedure nei confronti delle proprie sub-appaltate e fornitori.

Tali procedure potranno essere autorizzate solo quando:

- c'è una ragionevole speranza che la situazione possa essere corretta e che il codice sarà osservato in futuro
- il periodo previsto per le azioni correttive sia ragionevole
- cessino immediatamente le violazioni inequivocabili del codice
- tali procedure non potranno essere autorizzate più di una volta per la stessa appaltata, sub-appaltata o fornitore per lo stesso tipo di inadempienza
- tali procedure devono essere coerenti con le raccomandazioni stabilite dall'istituzione indipendente istituita per verificare l'attuazione del codice
- nei confronti del lavoro infantile, tale procedure devono prevedere che non vengano impiegati altri bambini e che vengano istituite misure temporanee per assistere i bambini lavoratori, come la riduzione del tempo di lavoro, l'offerta di opportunità educative e supporto economico. I bambini lavoratori dovranno essere sostituiti da adulti, ove possibile appartenenti alla stessa famiglia. Le procedure devono anche comprendere misure per assistere i bambini espulsi con opportunità educative e sostegno economico.
- gli accordi di fornitura comprendono una clausola che obbliga le appaltate, e fornitori a cessare qualunque contratto o accordo di fornitura con sub-appaltate e fornitori che non rispettano pienamente il codice. In alternativa possono richiedere all'impresa committente l'autorizzazione ad avviare una procedura correttiva entro tempi prestabiliti

- nel caso in cui si constatino negligenze e violazioni ripetute da parte di una particolare appaltata, sub-appaltata, fornitore o licenziatario, l'accordo dovrebbe essere sospeso. Un'istituzione indipendente appositamente costituita dovrebbe definire le linee guida e le procedure per stabilire quando è necessario sospendere il contratto per violazione del codice.
- nei casi in cui non sia chiaro se un particolare comportamento costituisca violazione del codice, saranno utilizzate come linee guida gli standard internazionali dell'ILO o altre raccomandazioni fornite dall'istituzione indipendente deputata ad assistere l'impresa nell'applicazione del codice.

IV. Monitoraggio indipendente, accreditamento e certificazione.

Introduzione

Quando un sufficiente numero di imprese, associazioni di industriali o di imprenditori hanno adottato il codice di condotta per l'industria tessile e dell'abbigliamento sportivo, allora essi, di concerto con appropriate organizzazioni sindacali e ONG, costituiranno insieme una istituzione indipendente, che in questo documento è indicata col termine "Fondazione".

Lo scopo della Fondazione dovrà essere:

- condurre, direttamente o indirettamente attraverso altre organizzazioni, monitoraggi indipendenti relativi al rispetto del codice
- sostenere le imprese nell'attuazione del codice
- definire gli strumenti per informare i consumatori sull'osservanza del codice e più in generale sulle condizioni di lavoro nel settore

Per questi scopi la Fondazione dovrà:

- stabilire gli standard per il monitoraggio indipendente e per l'accreditamento di ispettori indipendenti;
- formare, o garantire la formazione, di ispettori indipendenti
- definire la lista di comportamenti che devono essere verificati per appurare se il codice è rispettato
- effettuare monitoraggi indipendenti o farli effettuare da imprese designate da essa stessa
- ricevere le relazioni relative ai controlli indipendenti e sulla base di essi formulare adeguate raccomandazioni alle imprese interessate
- indagare la veridicità di ogni denuncia circostanziata relativa a violazioni da parte delle imprese partecipanti e in base alle risultanze formulare efficaci raccomandazioni
- preparare e distribuire alle imprese partecipanti le linee guida relative all'applicazione del codice
- fornire altri tipi di assistenza tecnica alle imprese per l'applicazione del codice, compresa la formazione del personale
- preparare e pubblicare la versione autorizzata del codice in varie lingue e nella quantità sufficiente a soddisfare le esigenze delle imprese partecipanti
- stabilire modalità di interpretazione del codice, a patto che sia preso come riferimento la giurisprudenza riconosciuta dall'ILO
- stabilire le modalità attraverso le quali i lavoratori e chiunque altro possa fare denunce sull'osservanza del codice in via riservata
- stabilire un sistema basato sul monitoraggio indipendente, per certificare le condizioni di lavoro nei confronti dei consumatori
- raccogliere informazioni da qualunque fonte sulle condizioni di lavoro nell'industria tessile e dell'abbigliamento sportivo e rendere queste informazioni disponibili ai consumatori

- promuovere il codice di condotta e incoraggiare tutte le imprese operanti nel settore ad adottarlo; e
- stabilire un meccanismo capace di elaborare raccomandazioni per la soluzione di qualsiasi disputa che possa emergere in relazione all'attuazione del codice o al processo di certificazione

La Fondazione dovrà essere governata da un consiglio formato in maniera paritetica da rappresentanti di organizzazioni sindacali e ONG da una parte e di rappresentanti di imprese di distribuzione e di produzione dall'altra. La Fondazione dovrà essere finanziata dai contributi delle organizzazioni partecipanti e dai proventi derivanti dai servizi offerti alle imprese.

La Fondazione condurrà la sua attività sulla base di contratti stipulati con le singole imprese per l'attività di monitoraggio indipendente relativo alla verifica dell'applicazione del codice e alla certificazione. Stipulerà contratti anche con persone e organizzazioni chiamate a collaborare all'attività di monitoraggio indipendente.

Resta inteso, che gli standard per il monitoraggio indipendente stabiliti dalla Fondazione dovranno essere basati sulle migliori pratiche dei due organismi professionali esistenti che controllano le condizioni di lavoro – l'ispettorato del lavoro e il sistema di verifica contrattuale attuato dalle organizzazioni sindacali. E' anche inteso che questi standard includeranno comportamenti etici per gli ispettori, compreso il rispetto della riservatezza delle informazioni commerciali.

E' infine inteso che qualunque individuo coinvolto nel monitoraggio dovrà essere formato allo scopo.

Relazioni tra l'impresa e la Fondazione

Le imprese, che adottano il codice di condotta per l'industria tessile e dell'abbigliamento sportivo, dovranno stipulare un accordo con la Fondazione. Questo accordo dovrà stabilire:

- a) il tempo entro il quale ogni unità produttiva dovrà adeguarsi alle disposizioni previste dal codice
- b) le informazioni che l'impresa deve fornire alla Fondazione che esegue il monitoraggio
- c) gli obblighi di pagamento delle imprese alla Fondazione di monitoraggio
- d) le procedure per l'attuazione del monitoraggio e gli obblighi delle parti
- e) l'utilizzo del contratto con la Fondazione da parte dell'impresa nelle sue pubbliche relazioni.

Con riferimento al punto (b) l'impresa assume i seguenti obblighi:

- mantenere complete e aggiornate informazioni su tutti le appaltate, sub-appaltate, fornitori e licenziatari obbligati ad osservare il codice, incluso la tipologia e l'ubicazione di tutti i luoghi di lavoro, e garantire alla Fondazione e ai suoi ispettori accreditati l'accesso a tali informazioni in tempi brevi
- richiedere alle appaltate, sub-appaltate, fornitori e licenziatari di mantenere un registro comprendente nome, età, ore lavorate, e paghe corrisposte per ogni lavoratore, e mettere tali registri a disposizione degli ispettori accreditati. Alle stesse deve essere richiesto di permettere alla Fondazione o ai suoi ispettori accreditati di condurre interviste riservate ai lavoratori
- assicurare che il codice sia chiaramente esposto in tutti i luoghi di lavoro della propria filiera produttiva e che il testo del codice sia distribuito a tutte le proprie appaltate, subappaltate e fornitori. Inoltre dovrà assicurarsi che il testo del codice sia redatto in una lingua comprensibile ai lavoratori. Il testo del codice dovrà essere consegnato ad ogni lavoratore a cui dovranno essere anche date informazioni orali
- il codice esposto deve indicare ai lavoratori come possono denunciare le violazioni alla Fondazione o ai suoi rappresentanti garantendo riservatezza e protezione

- permettere l'accesso agli ispettori indipendenti e fornire loro tutte le informazioni che richiedono
- assicurare e dimostrare chiaramente che il codice è stato osservato da tutte le parti interessate.

L'impresa deve garantire alla Fondazione e ai suoi rappresentanti l'accesso a tutte le informazioni relative all'applicazione del codice, e assicurare che le appaltate, sub-appaltate e fornitori facciano altrettanto.

Monitoraggio: principi base

- il monitoraggio consiste nella verifica delle condizioni di lavoro attraverso ispezioni a sorpresa (“controlli spot”) in tutti i luoghi di lavoro in cui si applica il codice
- deve essere stabilita la frequenza delle ispezioni
- gli ispettori accreditati devono potere intervistare i lavoratori su base riservata
- oltre alle ispezioni di routine, dovranno essere effettuate ispezioni specifiche di fronte a qualsiasi denuncia che offra sufficienti elementi per ritenere che il codice non è rispettato
- le ispezioni dovranno essere condotte in modo da non causare disturbo alle attività produttive
- dopo ogni visita gli ispettori dovranno redigere una relazione scritta che consegneranno a tutte le parti interessate

La Fondazione può consultare altre fonti di informazione come organizzazioni sindacali, organizzazioni per i diritti umani, religiosi e altre istituzioni al fine di ottenere informazioni aggiuntive relative ad determinata impresa o a una particolare denuncia.

Nel caso in cui vengano riscontrate violazioni al codice, l'impresa deve accettare le raccomandazioni della Fondazione il cui scopo principale è di migliorare la situazione. Nel caso in cui tali miglioramenti non siano possibili o soddisfacenti, la Fondazione può obbligare le imprese a rinegoziare, cessare o rifiutare di rinnovare i loro contratti con particolari appaltate, sub-appaltate e fornitori.

Qualora le imprese non osservino gli accordi assunti con la Fondazione, questa può darne comunicazione pubblica e può cessare il contratto con l'impresa.

Le risultanze del processo di monitoraggio indipendente rappresentano il punto di riferimento per qualunque denuncia pubblica da parte della Fondazione o delle imprese partecipanti rispetto all'attuazione del codice e alle condizioni di lavoro.