



**Versione 4.0 (2012)**

## **ELECTRONIC INDUSTRY CITIZENSHIP COALITION<sup>®</sup> - CODICE DI CONDOTTA**

---

Il Codice di condotta dell'Electronic Industry Citizenship Coalition<sup>®</sup> (EICC<sup>®</sup>) contiene una serie di norme volte a garantire condizioni di lavoro sicure nella supply chain dell'industria elettronica, rispetto e dignità per i lavoratori e un'attività d'impresa etica che abbia a cura l'ambiente.

Ai fini di questo Codice, rientrano nell'industria elettronica tutte quelle organizzazioni che progettano, commercializzano, producono o forniscono beni e servizi utilizzati per fabbricare articoli elettronici. Qualunque azienda del settore elettronico può adottare volontariamente il Codice e applicarlo quindi alla propria supply chain e ai subappaltatori, inclusi i somministratori di manodopera a contratto.

Per adottare il Codice e acquisire lo stato di partecipante ("Partecipante"), un'azienda deve dichiarare di appoggiarlo e cercare attivamente di conformarsi al Codice stesso e alle sue norme, sulla base di un sistema di gestione che viene descritto nel presente documento.

I Partecipanti sono tenuti a considerare il Codice come un'iniziativa globale per la supply chain. I Partecipanti devono inoltre esigere, come minimo dai fornitori di livello successivo, l'accettazione e l'implementazione del Codice stesso.

Fondamentale per l'adozione del Codice è la consapevolezza che l'azienda, in tutte le sue attività, deve agire nel pieno rispetto delle leggi, delle norme e dei regolamenti dei Paesi in cui opera.<sup>1</sup> Il Codice incoraggia i Partecipanti ad andare oltre la semplice conformità legale, ricorrendo a norme riconosciute a livello internazionale per progredire in termini di responsabilità sociale ed ambientale ed etica aziendale.

EICC 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 che riguardano la manodopera, la salute e sicurezza e l'ambiente. La Sezione D contiene le norme riguardanti l'etica aziendale; la Sezione E indica le linee fondamentali di un sistema accettabile di gestione della conformità rispetto al Codice.

---

<sup>1</sup> Il Codice non si ripropone di creare diritti nuovi o aggiuntivi di terzi, neppure a favore dei lavoratori.

## A. CONDIZIONI DI LAVORO

---

I Partecipanti si impegnano a difendere i diritti umani dei lavoratori e a trattarli con dignità e rispetto, secondo quanto inteso dalla comunità internazionale. Ciò vale per tutti i lavoratori, siano essi temporanei, migranti, studenti, a contratto, dipendenti diretti o lavoratori di qualunque altro tipo. Le norme riconosciute, riportate in appendice, sono state utilizzate come riferimento per la stesura del Codice e possono essere un'utile fonte di ulteriori informazioni.

Le norme per il 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, 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 indifese, usando loro minacce, violenza, coercizione oppure sottoponendole a rapimento o a frode a scopo di sfruttamento. Ogni occupazione deve essere volontaria e i lavoratori devono essere liberi di interrompere l'attività in qualunque momento, o di porre fine all'impiego. È vietato obbligare i lavoratori a consegnare i loro documenti d'identità, passaporti o permessi di lavoro quale condizione per poter svolgere l'attività. Le tariffe eccessive sono inaccettabili e ogni costo addebitato ai lavoratori deve essere dichiarato.

**2) Divieto del lavoro minorile**

Il lavoro minorile non deve essere utilizzato in nessuna fase della produzione. Il termine "minore" indica qualunque persona con meno di 15 anni di età (o di 14, ove la legislazione nazionale lo consenta), oppure al di sotto dell'età dell'obbligo scolastico o dell'età minima di avviamento al lavoro in un dato Paese, a seconda di quale delle due sia la maggiore. Vengono sostenuti legittimi programmi di apprendistato sul luogo di lavoro, che siano in regola rispetto a tutte le leggi e ai regolamenti in vigore. I lavoratori con meno di 18 anni di età non devono svolgere attività suscettibili di mettere a repentaglio la salute o sicurezza di giovani lavoratori.

**3) Orario di lavoro**

Gli studi delle prassi aziendali mettono in stretta correlazione lo stress con una minore produttività, una maggiore rotazione del personale e l'incremento di infortuni e malattie. La settimana lavorativa non deve superare il limite massimo previsto dalla legislazione locale. Inoltre, la settimana lavorativa non deve comprendere più di 60 ore, straordinari inclusi, fatta eccezione per le situazioni inconsuete o d'emergenza. Ai lavoratori deve essere concesso almeno un giorno di riposo per ogni settimana di 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 la paga a titolo di misura disciplinare. L'ammontare della paga deve essere tempestivamente motivato e documentato.

**5) Diritto a un trattamento umano**

È vietato trattare i lavoratori con durezza e in modo disumano; rientrano nelle pratiche inammissibili le molestie e gli abusi sessuali, le punizioni corporali, la coercizione fisica o psichica, le ingiurie e le semplici minacce di simili trattamenti. Le norme e procedure disciplinari a sostegno dei suddetti principi devono essere chiaramente definite e comunicate ai lavoratori.



## **A. CONDIZIONI DI LAVORO (continua)**

---

### **6) Divieto di discriminazione**

I Partecipanti devono impedire qualunque vessazione e discriminazione illegale ai danni della forza lavoro. In fase di assunzione e nel corso del rapporto d'impiego (per quanto riguarda ad esempio promozioni, ricompense ed accesso alla formazione), le aziende non devono fare discriminazioni in base alla razza, al colore della pelle, all'età, al genere, all'orientamento sessuale, all'etnia, alla presenza di eventuali disabilità, allo stato di gravidanza, alla religione, all'affiliazione politica, all'appartenenza a un sindacato né allo stato civile del lavoratore. Inoltre, lavoratori e candidati all'assunzione non devono essere sottoposti a esami medici che potrebbero essere utilizzati in modo discriminatorio.

### **7) Libertà di associazione**

Una comunicazione aperta e il diretto coinvolgimento di lavoratori e dirigenti sono il metodo più efficace per risolvere le vertenze retributive e i problemi sul luogo di lavoro. Devono essere rispettati il diritto dei lavoratori ad associarsi liberamente, ad aderire o meno ad un sindacato, a farsi rappresentare e a partecipare ai consigli d'azienda in conformità alle leggi locali. Ai lavoratori deve essere permesso di comunicare apertamente e di esprimere eventuali lamentele 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 nonché la continuità della produzione; contribuisce inoltre a legare i lavoratori all'azienda e ad elevarne il morale. I Partecipanti riconoscono inoltre che il costante contributo e l'educazione dei lavoratori sono fondamentali per poter individuare e risolvere i problemi di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Sistemi di gestione riconosciuti come l'OHSAS 18001 e le Linee guida dell'OIL per la salute e la sicurezza sul lavoro sono stati utilizzati come riferimento nel redigere il Codice e possono essere un'utile fonte di ulteriori informazioni.

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

### **1) Sicurezza sul lavoro**

L'esposizione dei lavoratori a potenziali pericoli (ad es. da fonti di energia elettrica o di altro tipo, da incendio, da circolazione di veicoli e da caduta) deve essere controllata, adottando opportune misure in fase di progettazione, realizzazione e amministrazione, effettuando interventi di manutenzione preventiva, attuando procedure di sicurezza (inclusa l'esclusione di componenti mediante lucchetti o cartellini) e garantendo una costante formazione in materia. Laddove i rischi non possano essere adeguatamente controllati con tali mezzi, i lavoratori devono essere dotati di idonei dispositivi di protezione personale opportunamente mantenuti. I lavoratori non devono essere sanzionati per aver espresso timori per la sicurezza.

### **2) Preparazione alle emergenze**

Le potenziali situazioni e i casi di emergenza devono essere identificati e valutati, e il loro impatto ridotto al minimo attuando appositi piani e procedure di reazione, tra cui: segnalazione delle emergenze, allerta e procedure di evacuazione per i dipendenti, formazione ed esercitazioni per i lavoratori, idonei dispositivi di rilevamento ed estinzione degli incendi, idonee infrastrutture di uscita e piani di ripristino.

### **3) Infortuni e malattie professionali**

Devono essere messi a punto sistemi e procedure volti a prevenire, gestire, monitorare e denunciare gli infortuni e le malattie professionali, prevedendo tra l'altro misure per: incoraggiare la denuncia da parte dei lavoratori; classificare e registrare i casi di malattia e infortunio; prestare le necessarie cure mediche; indagare sui casi concreti e adottare misure correttive volte a eliminarne le cause; facilitare il reinserimento al lavoro.

### **4) Igiene industriale**

L'esposizione dei lavoratori agli agenti chimici, biologici e fisici deve essere identificata, valutata e controllata. Le sovraesposizioni devono essere controllate adottando opportune misure tecniche o amministrative. Laddove i rischi non possano essere adeguatamente controllati con tali mezzi, la salute dei lavoratori deve essere salvaguardata mediante idonei programmi che prevedano l'utilizzo di dispositivi di protezione personale.

### **5) Attività fisicamente impegnative**

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



## **B. SALUTE e SICUREZZA (continua)**

---

**6) Sicurezza delle macchine**

I macchinari utilizzati per la produzione e quelli di altro tipo devono essere valutati onde accertarne eventuali rischi per la sicurezza. Laddove i macchinari presentino un rischio di infortunio per i lavoratori, è obbligatorio prevedere e mantenere dispositivi di protezione fisica, interblocchi e barriere.

**7) Servizi igienici, cibi e locali di refezione**

Ai lavoratori deve essere garantita la disponibilità di servizi igienici puliti e di acqua potabile, nonché la preparazione e conservazione igienica dei cibi e locali in cui assumere i pasti. Eventuali dormitori messi a disposizione dei lavoratori, a cura del Partecipante o di un'agenzia di somministrazione di manodopera, devono essere mantenuti in condizioni di pulizia e sicurezza, e devono inoltre essere dotati di idonee uscite di emergenza, di acqua calda per lavarsi, di riscaldamento e ventilazione idonei, di un ragionevole spazio personale e garantire infine una ragionevole libertà di accesso e uscita.

## C. RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

---

I Partecipanti riconoscono che la responsabilità ambientale è inscindibile dalla fabbricazione di prodotti di levatura mondiale. In fase di produzione, gli effetti negativi per la comunità locale, l'ambiente e le risorse naturali devono essere ridotti al minimo, sempre salvaguardando la salute e la sicurezza pubbliche.

Sistemi di gestione riconosciuti come l'ISO 14001 e il Sistema di gestione e audit ecologico 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 e rendiconti ambientali**  
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**  
Gli sprechi di ogni tipo, primi fra tutti quelli di acqua ed energia, devono essere ridotti o eliminati all'origine, oppure adottando prassi quali modifiche della produzione, manutenzione e processi d'impianto, sostituzione, conservazione, riciclaggio e riutilizzo dei materiali.
- 3) Sostanze pericolose**  
Le sostanze chimiche e gli altri materiali che presenterebbero un rischio se rilasciati nell'ambiente, devono essere identificati e gestiti, onde garantirne il maneggio, la movimentazione, lo stoccaggio, l'utilizzo, il riciclaggio o riutilizzo e lo smaltimento in condizioni di sicurezza.
- 4) Acque di scarico e rifiuti solidi**  
Le acque di scarico e i rifiuti solidi prodotti dall'attività, da processi industriali e dagli impianti sanitari devono essere caratterizzati, monitorati, controllati e trattati come previsto, prima di essere rilasciati o smaltiti.
- 5) Emissioni atmosferiche**  
Le emissioni atmosferiche di composti chimici organici volatili, aerosol, agenti corrosivi, particolati, prodotti chimici dannosi per l'ozono e prodotti della combustione, che siano stati generati dall'attività, devono essere caratterizzati, monitorati, controllati e trattati come previsto prima di essere rilasciati.
- 6) Restrizioni sul contenuto dei prodotti**  
I Partecipanti devono osservare tutte le leggi e i regolamenti in vigore, nonché le esigenze dei clienti riguardo al divieto o alla limitazione di specifiche sostanze, inclusa l'etichettatura a fini di riciclaggio e smaltimento.

## D. PRINCIPI ETICI

---

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 elevati criteri di eticità:

- 1) Onestà dell'azienda**  
In tutte le sue interazioni, l'azienda deve sempre operare con la massima onestà. I Partecipanti devono vietare e reprimere con la massima severità qualsivoglia forma di corruzione, estorsione, appropriazione indebita e pratica di tangenti (che si tratti di tangenti promesse, offerte, elargite o accettate). Tutte le operazioni commerciali devono essere effettuate con trasparenza e trovare fedele riscontro nelle scritture contabili e nelle registrazioni di ciascun Partecipante. Devono essere implementate procedure di monitoraggio e applicazione che garantiscano l'osservanza delle leggi anticorruzione.
- 2) Nessun indebito vantaggio**  
Le tangenti e gli altri metodi per ottenere vantaggi indebiti o illegittimi non devono essere né offerti né accettati.
- 3) Divulgazione di informazioni**  
Informazioni relative alle attività, alla struttura, alla situazione finanziaria e ai risultati dell'azienda, da dichiarare in conformità ai regolamenti in vigore e alle prassi in uso nel settore. È inaccettabile falsificare le registrazioni, così come rilasciare false dichiarazioni circa le condizioni o le prassi della supply chain.
- 4) Proprietà intellettuale**  
È obbligatorio rispettare i diritti di proprietà intellettuale; il trasferimento di tecnologie e know-how deve essere effettuato in modo da tutelare tali diritti.
- 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. Devono inoltre essere previsti idonei mezzi di salvaguardia delle informazioni dei clienti.
- 6) Protezione dell'identità**  
Devono essere attuati programmi volti a garantire la riservatezza e a tutelare i fornitori e dipendenti<sup>2</sup> che agiscono da informatori.
- 7) Approvvigionamento responsabile di minerali**  
I Partecipanti devono dotarsi di un'idonea politica che garantisca in modo ragionevole che il tantalio, lo stagno, il tungsteno e l'oro presenti nei prodotti che essi fabbricano non finanzino né favoriscano, direttamente o indirettamente, gruppi armati responsabili di gravi violazioni dei diritti umani nella Repubblica Democratica del Congo o nei Paesi limitrofi. I Partecipanti devono sincerarsi dell'origine e della "chain of custody" (catena di custodia) di tali minerali, e comunicare ai clienti le misure adottate dietro loro richiesta.

---

<sup>2</sup> 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 organo ufficiale.

#### **D. PRINCIPI ETICI (continua)**

---

**8) Privacy**

I Partecipanti devono impegnarsi a salvaguardare le ragionevoli aspettative di riservatezza delle informazioni personali di chiunque intrattenga affari con loro (tra cui fornitori, clienti, consumatori e dipendenti). I Partecipanti sono tenuti a ottemperare alle leggi e norme per la privacy e la sicurezza delle informazioni ogniqualvolta raccolgono, memorizzano, elaborano, trasmettono e condividono informazioni personali.

**9) Divieto di ritorsioni**

Partecipanti devono dotarsi di un processo comunicativo interno che consenta ai dipendenti di esprimere le proprie perplessità senza timore di ritorsioni.

## E. SISTEMA DI GESTIONE

---

I Partecipanti devono adottare o creare un sistema di gestione il cui ambito applicativo sarà connesso con i contenuti di questo Codice. Tale sistema di gestione deve essere concepito in modo da garantire: (a) la conformità alle leggi e ai regolamenti in vigore, nonché alle esigenze dei clienti riguardo alle attività e ai prodotti del Partecipante; (b) l'osservanza di questo Codice; e (c) l'individuazione e il contenimento dei rischi operativi connessi con il Codice stesso. Esso deve inoltre facilitare un costante miglioramento.

Il sistema di gestione deve contenere i seguenti elementi:

- 1) Impegno da parte dell'azienda**  
Una dichiarazione del Partecipante, avallata dalla dirigenza, in cui ci si fa carico della responsabilità sociale e ambientale, ribadendo il proprio impegno alla conformità e a un costante miglioramento.
- 2) Responsabilità della dirigenza**  
Il Partecipante individua con chiarezza il(i) rappresentante(i) aziendale(i) responsabile(i) dell'implementazione dei sistemi di gestione e dei programmi ad essi connessi. I dirigenti superiori verificano periodicamente lo stato del sistema di gestione.
- 3) Requisiti di legge ed esigenze dei clienti**  
Processo volto a identificare, monitorare e recepire le leggi e i regolamenti in vigore, le esigenze dei clienti e le norme di questo stesso Codice.
- 4) Valutazione e gestione dei rischi**  
Processo volto a identificare i rischi ambientali, per la salute e la sicurezza<sup>3</sup>, nonché quelli legati alle prassi di lavoro e all'etica, in relazione alle attività del Partecipante. Determinazione dell'importanza relativa di ciascun rischio ed implementazione di idonee misure di controllo procedurali e fisiche, volte a contenere i rischi identificati e a garantire l'osservanza delle norme in vigore.
- 5) Obiettivi di miglioramento**  
Obiettivi prestazionali scritti, traguardi e piani di implementazione volti a migliorare i risultati del Partecipante in campo sociale e ambientale, 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**  
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.

---

<sup>3</sup> Gli ambiti da includere nella valutazione dei rischi ambientali, per la salute e la sicurezza sono le aree della 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/dormitori destinati ai lavoratori.



## **E. SISTEMA DI GESTIONE (continua)**

---

- 8) Riscontro da parte dei lavoratori e loro coinvolgimento**  
Processi permanenti volti a valutare il recepimento, da parte dei dipendenti, delle prassi e condizioni contemplate da questo Codice, a ottenerne un riscontro e a favorire un costante miglioramento.
- 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) Azioni correttive**  
Processo volto a correggere tempestivamente le deficienze individuate nel corso di valutazioni, ispezioni, indagini e verifiche interne o esterne.
- 11) Documentazione e registrazioni**  
Creazione e conservazione di documenti e registrazioni, onde garantire la conformità normativa e l'osservanza dei requisiti aziendali unitamente a un'idonea riservatezza a fini di salvaguardia della privacy.
- 12) Responsabilità dei fornitori**  
Processo volto a segnalare le norme del Codice ai fornitori e a monitorare la loro conformità allo stesso.

## RIFERIMENTI

---

Le seguenti norme sono state utilizzate per redigere questo Codice e possono essere un'utile fonte di ulteriori informazioni. Le seguenti norme possono o meno godere dell'appoggio dei singoli Partecipanti.

Legge per la riforma dei mercati finanziari e la tutela dei consumatori, nota come *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act*  
<http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

Sistema di gestione e audit ecologico EMAS  
[www.quality.co.uk/emas.htm](http://www.quality.co.uk/emas.htm)

*Ethical Trading Initiative* (Iniziativa per un commercio etico)  
[www.ethicaltrade.org/](http://www.ethicaltrade.org/)

Codice di comportamento dell'OIL per la sicurezza e la 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)

Norme internazionali sul lavoro dell'OIL  
[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)

National Fire Protection Agency (Stati Uniti)  
[www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp](http://www.nfpa.org/catalog/home/AboutNFPA/index.asp)

Guida alla due diligence dell'OCSE  
[http://www.oecd.org/document/36/0,3746,en\\_2649\\_34889\\_44307940\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/36/0,3746,en_2649_34889_44307940_1_1_1_1,00.html)

Linee guida dell'OCSE per le aziende multinazionali  
[www.oecd.org](http://www.oecd.org)

Norma OHSAS 18001  
[www.bsi-global.com/index.xalter](http://www.bsi-global.com/index.xalter)

Dichiarazione universale dei Diritti umani  
[www.un.org/Overview/rights.html](http://www.un.org/Overview/rights.html)

Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione  
[www.unodc.org/unodc/en/crime\\_convention\\_corruption.html](http://www.unodc.org/unodc/en/crime_convention_corruption.html)

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

Norma SA 8000  
[www.cepaa.org/](http://www.cepaa.org/)

SAI  
[www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org)



## **EVOLUZIONE DEL DOCUMENTO**

---

Versione 1.0 - Pubblicata a ottobre 2004.

Versione 1.1 - Pubblicata a maggio 2005. Documento convertito in formato EICC, 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.



Inizialmente il Codice di condotta di EICC era stato messo a punto, tra giugno e ottobre 2004, da alcune aziende produttrici di apparecchi elettronici. Invitiamo e incoraggiamo tutte le aziende ad adottare tale Codice. Maggiori informazioni sono disponibili sul sito [www.eicc.info](http://www.eicc.info).