

POLITICA PER IL CONTRASTO AL LAVORO MINORILE

INDICE

1.	OBIETTIVO DEL DOCUMENTO	3
2.	DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE	3
3.	DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO	3
4.	IL NOSTRO IMPEGNO	4
4.1	VERIFICA DELL'ETÀ IN FASE DI ASSUNZIONE	4
4.2	AZIONI DI RIMEDIO	5
4.3	MONITORAGGIO DELLA CATENA DI FORNITURA	5
4.4	<u>INIZIATIVE</u> DI PARTECIPAZIONE ATTIVA E FORMAZIONE	5
5.	RESPONSABILITÀ APPLICATIVA E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI	6
6.	APPROVAZIONE E DIFFUSIONE	6

1. OBIETTIVO DEL DOCUMENTO

Il Gruppo Vignati Srl (di seguito anche la %Società+) ritiene il rispetto dei diritti umani un principio fondamentale della cultura aziendale ed una componente imprescindibile della propria strategia di responsabilità sociale.

La Società ha ritenuto opportuno redigere la presente Politica per il contrasto al lavoro minorile (di seguito anche la %Politica+) con l'obiettivo di formalizzare ulteriormente l'impegno societario in tale ambito, in linea con quanto dichiarato nel Codice Etico, ed evitare che minori di età possano essere esposti a situazioni rischiose o nocive per il loro sviluppo e la loro salute fisica e mentale, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

La Politica definisce i principali impegni societari in materia di contrasto al lavoro minorile, anche in relazione ai processi aziendali legati alla verifica dell'età in fase di assunzione, al monitoraggio della catena di fornitura e alle eventuali azioni di rimedio da porre in essere in caso di riscontrata presenza di lavoratori di età inferiore a quella prevista dalla normativa applicabile.

2. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Politica si applica a tutti gli enti/reparti, ed è rivolta ai soggetti interni all'azienda. Si applica, inoltre, alle parti interessate per le sezioni a queste specificamente dedicate, a tutte le sedi amministrative e decentrate, alle aziende controllate o collegate, a tutti i dipendenti, procuratori, collaboratori e professionisti.

3. DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

La Società si impegna a svolgere le proprie attività nel pieno rispetto dei principi fondamentali in relazione ai diritti dell'infanzia e all'età minima per il lavoro, riconosciuti dalle convenzioni e dai regolamenti operanti a livello nazionale ed internazionale, nonché dai documenti aziendali.

Di seguito si presenta una lista esemplificativa di riferimenti:

Riferimenti internazionali:

- Dichiarazione universale dei diritti umani dell'ONU, art. 25 (Protezione dell'infanzia);
- Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia (Convenzione adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 20 novembre 1989);
- Convenzione ILO 138 (Età minima di ammissione al lavoro);
- Convenzione ILO 182 (Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile);
- Raccomandazione ILO 146 (Età minima di ammissione al lavoro - Strumento applicativo della Convenzione 138);
- Raccomandazione ILO 190 (Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile);
- Strumento applicativo della Convenzione ILO 182);
- UN Guiding Principles for Business and Human Rights;
- Direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro.

Riferimenti nazionali:

- Costituzione italiana, artt. 34 e 37;
- CCNL e Apprendistato;
- Norma SA8000;
- Legge 17 ottobre 1967, n. 977;
- D.Lgs 345/1999;
- D.Lgs 262/2000;
- L. 157/81;
- L. 176/91, art.28;
- L.148/2000;
- L. 296/2007 (Finanziaria 2007).

Riferimenti societari:

- Codice etico
- Policy di Sostenibilità
- DEI

4. IL NOSTRO IMPEGNO

La Società condanna ogni forma e tipo di lavoro minorile e si impegna a non utilizzarlo o sostenerlo in alcun modo, anche lungo la sua filiera produttiva.

In particolare, la Società si impegna a:

- non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, in linea a quanto stabilito dalla normativa vigente, dalle Convenzioni dell'ILO in materia e dalla Convenzione Internazionale sui Diritti dell'infanzia;
- rispettare i contratti collettivi del lavoro e le disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di diritto del lavoro;
- rispettare la normativa nazionale a tutela delle esigenze connesse agli studenti lavoratori.

Tali impegni non ostano, nel rispetto della normativa vigente, la realizzazione delle iniziative di partecipazione attiva e formazione descritte al successivo paragrafo 4.4.

La Società si impegna, inoltre, a sviluppare progressivamente iniziative finalizzate alla promozione della cultura di tutela dei minori, sostenendo la diffusione di tali principi anche con le parti interessate, compresa la propria catena di fornitura.

4.1 VERIFICA DELL'ETÀ IN FASE DI ASSUNZIONE

In fase di selezione di un/una nuovo/a candidato/a, il personale della funzione Human Resources ha la responsabilità di specificare l'obbligatorietà del raggiungimento dell'età minima per il lavoro, conformemente alla normativa vigente in materia, come requisito per l'eventuale futura assunzione. La responsabilità resta in capo al Direttore della Funzione Human Resources & Organization anche qualora la procedura di selezione venga affidata ad altri soggetti e/o enti terzi: sarà sua cura, infatti, dare a questi ultimi comunicazione dei controlli da effettuare.

Successivamente al processo di selezione, in fase di assunzione, il personale della funzione Human Resources & Organization si accerta della veridicità dei dati anagrafici del/la candidato/a, richiedendo copia dei documenti d'identità, del permesso di soggiorno (nel caso di cittadini non appartenenti alla UE) e dell'ulteriore documentazione richiesta dal CCNL applicabile. In nessun caso sarà possibile trattenere documenti d'identità in formato originale.

4.2 AZIONI DI RIMEDIO

Qualora venga riscontrata sul luogo di lavoro la presenza di lavoratori dipendenti della Società di età inferiore a quella minima prevista, o situazioni riconducibili al lavoro minorile, la Società provvederà nel più breve tempo possibile a realizzare opportune azioni di rimedio, prevedendo, tra l'altro, il coinvolgimento dei Servizi Sociali del Comune presso il quale è stato riscontrato il caso e delle Autorità competenti.

Nel caso in cui la situazione di coinvolgimento del minore appaia particolarmente grave, la Società si impegna, inoltre, a collaborare con Enti e Associazioni specializzati nel settore per definire un piano di rimedio e di tutela dell'integrità psico-fisica del minore. Il suddetto piano di rimedio dovrebbe garantire, tra l'altro, che il minore possa completare il suo percorso di istruzione obbligatoria secondo quanto previsto dalla normativa vigente anche attraverso il pagamento delle tasse scolastiche, libri e trasporto per la scuola.

4.3 MONITORAGGIO DELLA CATENA DI FORNITURA

La Società si impegna a comunicare efficacemente la propria politica per il lavoro infantile ai propri fornitori di materie prime, servizi di lavorazione e prodotti finiti.

Durante il processo di selezione e qualifica dei fornitori, la Società richiede a questi ultimi di sottoscrivere l'impegno a rispettare le disposizioni di legge e di regolamento applicabili nel contesto in cui operano, nonché degli impegni assunti con il Gruppo.

La Società si impegna ad applicare la dovuta diligenza nel verificare che i propri fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori siano conformi di legge e di regolamento applicabili nel contesto in cui operano in relazione all'utilizzo di lavoro infantile e di giovani lavoratori, valutandone i relativi rischi significativi anche attraverso il monitoraggio delle loro performance sociali e prevedendo sforzi ragionevoli perché tali rischi siano adeguatamente affrontati dai fornitori stessi.

Qualora si individuassero casi di lavoro infantile o minorile che non rispettino i requisiti previsti di legge e di regolamento applicabili nel contesto in cui operano, la Società provvede a dare tempestiva segnalazione agli enti preposti.

4.4 INIZIATIVE DI PARTECIPAZIONE ATTIVA E FORMAZIONE

Nel rispetto della normativa vigente, la Società si impegna a monitorare attentamente il rispetto dei diritti dei bambini e degli adolescenti nell'ambito delle iniziative di partecipazione attiva e formazione che possano prevedere il coinvolgimento di minori di 18 anni di età, come stage, programmi di alternanza scuola-lavoro ed iniziative ad hoc. In tali contesti, la Società si impegna a scongiurare con tutti i mezzi a disposizione l'esposizione dei minori di età coinvolti a situazioni potenzialmente rischiose o nocive per il loro benessere nonché per il loro sviluppo fisico e mentale.

5. RESPONSABILITÀ APPLICATIVA E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI

Le responsabilità applicativa inerente la seguente procedura è di competenza del Direttore della funzione Human Resources, coadiuvata dalle funzioni aziendali che di volta in volta riterrà opportuno coinvolgere.

I soggetti interni sono tenuti a segnalare eventuali casi, anche incerti, di lavoro minorile nell'ambito delle attività aziendali attraverso il sistema di whistleblowing dedicato.

Per qualsiasi segnalazione inerente a una presunta e/o accertata violazione della Presente Politica è possibile, inoltre, contattare l'Organo Di Vigilanza (ODV) utilizzando il seguente recapito: posta elettronica: **odv@vignati.it**;

Il Gruppo si impegna a trattare ogni segnalazione ricevuta con confidenzialità, riservatezza e senza alcuna forma di ritorsione, fatti salvi gli obblighi di legge.

L'ODV procederà a verificare la sussistenza degli elementi attraverso lo sviluppo di un'indagine. Qualora si trovi effettivo riscontro a tali segnalazioni o si rinverranno palesi evidenze di violazioni della Presente Politica, l'ODV comunica le conclusioni raggiunte al CdA (registrandone i relativi dati). Nel frattempo, sarà avviata la procedura per la realizzazione di attività di rimedio, precedentemente descritta al punto 4.2.

6. APPROVAZIONE E DIFFUSIONE

Il Consiglio di Amministrazione approva la presente Politica e ne promuove la diffusione a tutti i destinatari.

Assago , 01/01/2024

Firma:

