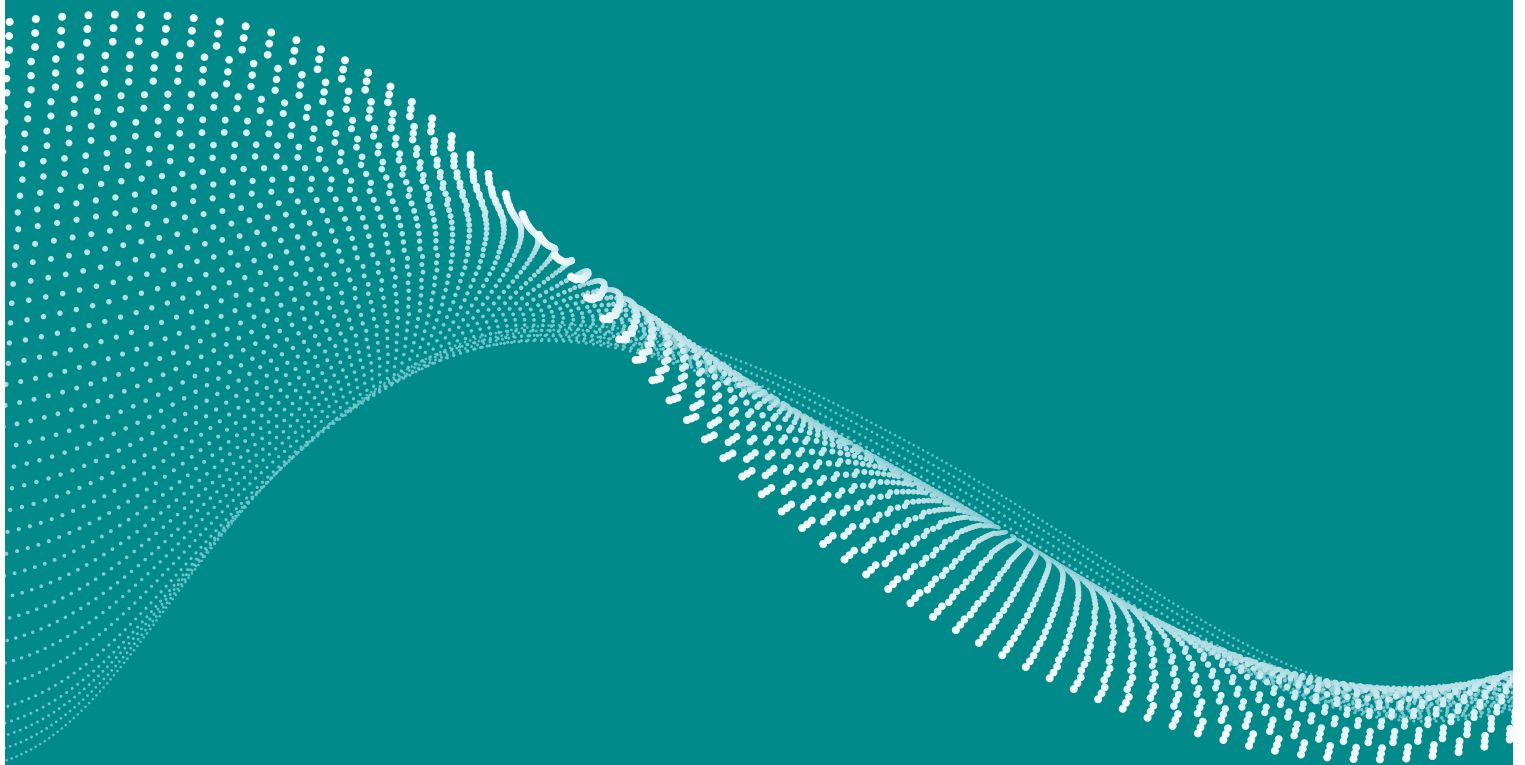


# POLIDORO

Politica per il contrasto del  
lavoro minorile



# SOMMARIO

<b>1.INTRODUZIONE</b>	3
<b>2.SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE</b>	3
<b>3.DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO</b>	4
<b>4.MODALITÀ OPERATIVE</b>	5
4.1. Tutela del bambino/giovane lavoratore	5
4.2. Tutela degli studenti/lavoratori in stage, tirocinio o in PCTO (percorso per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento)	5
4.3. Verifica dell'età in fase di assunzione	5
4.4. Monitoraggio della catena di fornitura	6
4.5. Responsabilità applicativa e gestione delle segnalazioni in materia di lavoro minorile	6

# 1 INTRODUZIONE

Polidoro S.p.A. (di seguito anche la “Società”) ritiene che il rispetto dei diritti umani sia una componente fondamentale della sua strategia di responsabilità sociale d’impresa.

In tale contesto, la Società ha ritenuto opportuno redigere la presente Politica per il contrasto al lavoro minorile (di seguito anche la “Politica”) al fine di formalizzare ulteriormente l’impegno societario in materia di responsabilità sociale, promuovendo attivamente una cultura di tutela volta a garantire il corretto sviluppo fisico, mentale ed emozionale dei minori d’età.

## 2 SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

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 attuare in caso di riscontrata presenza di lavoratori di età inferiore a quella prevista dalla normativa applicabile.

La presente Politica si applica in tutti i siti societari e costituisce un elemento di riferimento fondamentale per la conduzione delle attività di monitoraggio e di verifica interna ed esterna rispetto al Codice Etico, anche in relazione a fornitori/ subappaltatori, agenzie per l’impiego private e sub-fornitori.

# 3 DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

La Società si attiene ai principi fondamentali stabiliti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, alla Convenzione 138 dell'ILO sull'età minima, alla Convenzione 182 dell'ILO sulle forme peggiori di lavoro minorile, alla Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia e alle altre norme e regolamenti vigenti a livello nazionale ed internazionale in relazione all'età minima per il lavoro.

Di seguito si presenta una lista, non esaustiva, di riferimenti in ambito normativo/regolamentare internazionale, nazionale e societario:

## 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.
- D.Lgs n. 345 / 1999-Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro;
- D.Lgs n. 262/2000- Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, in materia di protezione dei giovani sul lavoro, a norma dell'articolo 1, comma 4, della legge 24 aprile 1998, n. 128.
- Legge n. 157/1981 Ratifica ed esecuzione delle convenzioni numeri 74, 109, 129, 132, 134, 135, 136, 137, 138 e 139 dell'Organizzazione internazionale del lavoro.
- Legge n. 176 / 1991, art. 28- Ratifica ed esecuzione della convenzione sui diritti del fanciullo, fatta a New York il 20 novembre 1989.
- Legge n. 148 / 2000 - Ratifica ed esecuzione della Convenzione n. 182 relativa alla proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile e all'azione immediata per la loro eliminazione, nonché della Raccomandazione n. 190 sullo stesso argomento, adottate dalla Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro durante la sua ottantasettesima sessione tenutasi a Ginevra il 17 giugno 1999.
- Legge n. 296/2007 (Finanziaria 2007).

## RIFERIMENTI POLIDORO

- Codice Etico.
- Politica di whistleblowing.

# 4 MODALITÀ OPERATIVE

## 4.1. Tutela del bambino/giovane lavoratore

La Società condanna ogni forma e tipo di lavoro minorile e si impegna a non utilizzarlo o sostenerlo in alcun modo. La Società si impegna, inoltre, a promuovere azioni finalizzate allo sviluppo della cultura di tutela dei minori, sostenendo la diffusione di tali principi anche con le parti interessate, compresa la propria catena di fornitura.

In particolare, la Società si impegna a:

- assumere esclusivamente personale dipendente che abbia compiuto i 18 anni d'età ed abbia concluso il proprio percorso di studi obbligatorio;
- rispettare i contratti collettivi del lavoro e le disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia giuslavoristica;
- rispettare la normativa nazionale a tutela delle esigenze connesse agli studenti lavoratori.

## 4.2. Tutela degli studenti/lavoratori in stage, tirocinio o in PCTO (percorso per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento)

La Società si impegna a sostenere tutte le iniziative, quali stage, tirocini o PCTO, che contribuiscono a favorire l'inserimento degli studenti nel mondo del lavoro.

Queste attività sono finalizzate a favorire l'orientamento al lavoro, l'arricchimento delle conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo.

Solo in questo specifico caso per il conseguimento delle finalità sopra esposte, la Polidoro si riserva di inserire studenti anche di età inferiore ai 18 anni, garantendo tutte le tutele previste dalle normative vigenti e dagli accordi stipulati con gli istituti scolastici di appartenenza.

## 4.3. Verifica dell'età in fase di assunzione

In fase di selezione di un/una nuovo/a candidato/a, il personale preposto alla conduzione dei colloqui ha la responsabilità di specificare la sussistenza del compimento dei 18 anni d'età quale requisito obbligatorio per l'eventuale futura assunzione. Qualora la procedura di selezione venga affidata ad altri soggetti e/o enti terzi, questi dovranno essere adeguatamente informati in merito alla natura dei controlli da effettuare.

Successivamente al processo di selezione, in fase di assunzione, il personale aziendale preposto 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.

#### 4.4. Monitoraggio della catena di fornitura

La Società si impegna a comunicare efficacemente ai propri fornitori i contenuti del proprio Codice Etico in tema di lavoro infantile. Durante il processo di selezione e qualifica dei fornitori, la Società realizza una verifica in merito ad eventuali problematiche in ambito etico-sociale e si impegna a richiedere il rispetto dei principi contenuti nel proprio Codice Etico, promuovendo di fatto il contrasto al lavoro minorile ai sensi della normativa vigente.

La Società si impegna ad applicare la dovuta diligenza nel verificare che le parti interessate siano conformi ai principi del proprio Codice Etico, con particolare riferimento all'utilizzo di lavoro infantile e di giovani lavoratori.

#### 4.5. Responsabilità applicativa e gestione delle segnalazioni in materia di lavoro minorile

La responsabilità applicativa della presente politica è di competenza della Direzione risorse umane, coadiuvata dalle funzioni aziendali che di volta in volta riterrà opportuno coinvolgere.

Nel caso in cui, durante lo svolgimento della propria attività lavorativa, il personale dipendente o i collaboratori della Società ravvisino casi che possano anche astrattamente rientrare nella fattispecie del lavoro minorile nell'ambito delle attività aziendali, sono tenuti a segnalarli tempestivamente alla Direzione risorse umane attraverso i canali di segnalazione attivi. La Direzione risorse umane procederà a verificare la sussistenza degli elementi segnalati attivando, ove ne sussistano gli estremi, la procedura prevista dal Codice di Condotta interno e dalle policy vigenti.

**POLIDORO S.P.A**

Il Presidente

