



# POLITICA SUI DIRITTI UMANI

# INDICE

<b>I NOSTRI PRINCIPI</b>	<b>2</b>
<b>DUE DILIGENCE</b>	<b>3</b>
<b>I DIRITTI INTERESSATI</b>	<b>4</b>
<b>PARTNERSHIP CON OXFAM</b>	<b>9</b>
<b>OSSERVAZIONI CONCLUSIVE</b>	<b>9</b>



Tutti gli esseri umani  
nascono **liberi ed eguali** in dignità e diritti.  
Essi sono dotati di ragione e coscienza  
e devono agire gli uni verso gli altri  
**in spirito di fratellanza.**

Art. 1 della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani

## I NOSTRI PRINCIPI

Il rispetto dei diritti umani fondamentali è un elemento essenziale del modo di fare impresa in maniera responsabile in Bolton. È un tema centrale per i nostri e le nostre dipendenti, i clienti e le clienti, i consumatori e le consumatrici, nonché per la comunità in cui operiamo e per i gruppi della società civile con cui interagiamo.

Questo documento rappresenta un percorso da seguire per il nostro Gruppo, sul quale lavoreremo, insieme agli stakeholder interni ed esterni, per il suo miglioramento continuo, al fine di indirizzare le principali sfide che dobbiamo affrontare.

La **Politica sui Diritti Umani** di Bolton deriva direttamente dai suoi valori fondamentali, espressi nel Codice di Condotta<sup>1</sup>. La dignità e il rispetto delle persone sono alla base della nostra cultura d'impresa. Ci aspettiamo che tutti i nostri fornitori e gli altri stakeholder rilevanti aderiscano ai principi e valori contenuti in questa Politica.

Ci impegniamo a rispettare, al meglio delle nostre possibilità, i diritti umani riconosciuti a livello internazionale, come stabilito dalla *Carta Universale dei Diritti dell'Uomo* e dalle convenzioni ad essa ispirate, quali la *Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui Principi e i Diritti fondamentali nel lavoro*, i *Principi Guida dell'ONU su Imprese e Diritti Umani* e la *Convenzione sui diritti dell'infanzia dell'ONU*.

In caso di differenze tra le leggi nazionali e gli standard internazionali sui diritti umani, seguiremo lo standard più elevato. In caso di conflitto, riconosceremo le leggi nazionali rispettando il più possibile i diritti umani e continueremo a sostenere un cambiamento positivo.

La struttura di questo documento si basa e riflette in gran parte le disposizioni contenute nel Base Code dell'Ethical Trade Initiative (ETI), un'alleanza di aziende, organizzazioni no-profit e sindacati che promuove il rispetto per i diritti dei lavoratori in tutto il mondo.

Continueremo a collaborare con i nostri fornitori, le ONG e tutti gli attori rilevanti della società civile per migliorare e rafforzare gli elementi chiave di questa politica. Il nostro costante obiettivo è quello di scongiurare qualsiasi pericolo di violazione dei diritti umani, laddove possibile, e di rispettare i diritti umani riconosciuti a livello internazionale in relazione alle nostre attività.

<sup>1</sup> Il Codice di Condotta del Gruppo Bolton è disponibile sul sito internet del Gruppo (<https://www.boltongroup.net/en/reports-policies/>)

## DUE DILIGENCE

Monitoreremo l'attuazione della Politica sui Diritti Umani e del Codice di Condotta all'interno delle attività del Gruppo e incoraggeremo e sosterrremo l'adesione ad essi da parte dei nostri stakeholder rilevanti e dei nostri fornitori.

A livello di Gruppo o di Business Unit possono essere sviluppati strumenti operativi specifici, come Codici di Condotta, strumenti di valutazione del rischio, sessioni di formazione e audit in loco, per consentire l'implementazione dei principi di questa Politica e verificarne la conformità.

Eserciteremo la *due diligence* stabilendo meccanismi di verifica e analisi della conformità, sia internamente che lungo la nostra catena di fornitura. Ci impegniamo a utilizzare metodologie riconosciute a livello internazionale, linee guida e standard come le Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali e gli standard ISO 37301 e ISO 37001.

Tutte le evidenze raccolte in fase di valutazione potranno rappresentare uno stimolo per il Gruppo e i suoi partner commerciali a ridefinire politiche, azioni e comportamenti come parte di un processo di miglioramento continuo. Ciò garantirà il pieno rispetto della Politica sui Diritti Umani all'interno delle nostre attività.

Nel caso in cui un fornitore o un altro stakeholder rilevante abbia difficoltà ad aderire alla Politica, in caso di disallineamenti, adotteremo le misure necessarie per correggere la situazione. Collaboreremo con le parti interessate e gli stakeholder per identificare le cause del problema, trovare e implementare modi efficaci per correggerle e verificare la loro efficacia nel risolvere l'incidente.

Crediamo nel dialogo continuo con i nostri stakeholder rilevanti, fornitori, partner commerciali, dipendenti e attori della società civile per migliorare le misure attualmente in vigore e individuarne di nuove da sviluppare e implementare per rafforzare il nostro impegno per il rispetto dei diritti umani a livello internazionale.

## I DIRITTI INTERESSATI

Rispettiamo i principi fondamentali di seguito espressi, che sono parte integrante del nostro agire responsabile. Ci impegniamo inoltre a promuovere il rispetto dei diritti umani all'interno della nostra catena di fornitura, richiedendo ai nostri fornitori, partner commerciali e stakeholder rilevanti di aderire a questi principi.

### OCCUPAZIONE REGOLARE E LIBERA SCELTA

Ogni dipendente ha il diritto di accettare o interrompere liberamente il proprio rapporto di lavoro nell'ambito delle condizioni di impiego. Non esiste alcuna forma di lavoro forzato, di schiavitù o di lavoro carcerario involontario, come definito dalle Convenzioni e Raccomandazioni dell'ILO.

Forniamo un impiego regolare, nella più ampia misura possibile, sulla base di un rapporto di lavoro riconosciuto dalla legislazione e dalle prassi nazionali.

Utilizziamo forme contrattuali che soddisfano gli obblighi nei confronti dei lavoratori previsti dalle leggi e dai regolamenti in materia di lavoro e previdenza sociale derivanti dal regolare rapporto di lavoro, evitando l'uso eccessivo di forme sfavorevoli (ad esempio appalti di lavoro, subappalti, programmi di apprendistato senza una reale intenzione di impartire alcuna formazione o di fornire un impiego regolare, l'uso eccessivo di contratti di lavoro a tempo determinato, ecc.).

Ai lavoratori non viene richiesto di depositare "somme di denaro" o documenti d'identità presso il datore di lavoro. Laddove la consegna di documenti d'identità è richiesta per legge, è garantito l'accesso dei lavoratori ai loro documenti. Ai lavoratori non viene impedito di lasciare il posto di lavoro e i loro documenti vengono restituiti al termine del contratto di lavoro.

### LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Rispettiamo il diritto dei nostri e delle nostre dipendenti ad essere adeguatamente rappresentati e di formare e/o iscriversi liberamente a sindacati, ove previsto dalla legge, o a organizzazioni di lavoratori di loro scelta, e di contrattare collettivamente.

Laddove la legge limita il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, cercheremo di rispettare gli standard internazionali sui diritti umani in materia di libertà di associazione e contrattazione collettiva, senza contravvenire alle leggi e ai regolamenti applicabili a livello nazionale.

I rappresentanti dei lavoratori svolgono le loro mansioni senza subire pregiudizi, isolamento, discriminazione, molestie, intimidazioni o ritorsioni per il fatto di essere iscritti al sindacato.

Ci impegniamo a instaurare un dialogo costruttivo con i rappresentanti liberamente scelti dai lavoratori e ad avere un atteggiamento aperto nei confronti delle loro attività, basando tutte le trattative sul rispetto reciproco e sulla buona fede.

## **SALUTE, SICUREZZA E CONDIZIONI DI LAVORO**

Forniamo a tutto il nostro personale un ambiente e un luogo di lavoro sano e sicuro, in cui le conoscenze attuali del settore ed ogni altro rischio specifico è stato valutato in conformità alle attuali norme sulla salute e sicurezza. Ci impegniamo a mantenere gli ambienti di lavoro sicuri, minimizzando il rischio di incidenti o lesioni e riducendo le cause dei pericoli sul posto di lavoro.

Assegniamo le responsabilità in materia di salute e sicurezza a un comitato formale per la sicurezza o a un rappresentante della direzione dello stabilimento/ dell'azienda.

Ci impegniamo inoltre a coinvolgere i nostri e le nostre dipendenti nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei nostri ambienti di lavoro, in conformità alle leggi e ai regolamenti localmente applicabili.

Garantiamo ai nostri e alle nostre dipendenti il diritto di accedere all'assistenza sanitaria preventiva e di ottenere cure mediche, anche quando le condizioni stabilite dalle leggi e dalle prassi locali sono limitate.

Dobbiamo inoltre garantire che i nostri e le nostre dipendenti ricevano una formazione periodica e documentata sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro e che tale formazione verrà ripetuta per i nuovi assunti e ogniqualvolta i lavoratori cambino reparto.

I lavoratori avranno accesso a servizi sanitari puliti e acqua potabile, e se applicabile, verranno fornite attrezzature igienico-sanitarie dove poter conservare il cibo. Laddove fornito, l'alloggio sarà pulito, sicuro e adeguato alle necessità basilari dei lavoratori.

## LAVORO MINORILE

Non permettiamo l'uso del lavoro minorile, così come definito dalle Convenzioni ILO di riferimento. Non impieghiamo bambini al di sotto dei 16 anni e non impiegheremo bambini al di sotto dell'età lavorativa legale applicabile a livello locale.

Tutte le politiche e le procedure devono essere conformi alle disposizioni degli standard ILO sul lavoro minorile. In caso di lavoro minorile diretto o indiretto, adotteremo misure immediate per identificare e fornire un programma di recupero per la transizione dei bambini già impiegati al lavoro, onde metterli nella posizione di frequentare la scuola e mantenere un adeguato livello di educazione finché non saranno più bambini.

Inoltre, ci impegniamo a garantire un lavoro adeguato ai dipendenti di età inferiore ai 18 anni, in conformità con le pertinenti convenzioni ILO. Non sarà consentito loro di lavorare in condizioni pericolose, in lavori dannosi per il loro sviluppo fisico e mentale o nel lavoro notturno.

## SALARIO DIGNITOSO

Offriamo una retribuzione in linea con gli standard legali nazionali e con i parametri di riferimento del settore, a seconda di quale sia più elevato. In tutti i casi, ci impegniamo a creare condizioni favorevoli affinché i lavoratori possano percepire un salario dignitoso che consenta di mantenere un tenore di vita sufficiente a soddisfare le esigenze di base dei lavoratori e delle loro famiglie e di fornire un certo reddito discrezionale per raggiungere un salario dignitoso, quando standard legali nazionali non prevedono tale opportunità.

Forniamo informazioni scritte e comprensibili sui termini e le condizioni di impiego e sui dettagli dei salari ogni volta che vengono pagati, in una lingua compresa dai lavoratori e, se necessario, forniamo una spiegazione verbale.

Le detrazioni salariali che hanno una base legale saranno applicate in conformità e nella misura prevista dalla legislazione locale applicabile e/o dai contratti collettivi.

Le detrazioni salariali che non sono coperte dalla legge locale e/o dai contratti collettivi devono essere definite in una politica aziendale e devono essere specificate nel contratto di lavoro firmato dal dipendente o da un accordo esplicito con il dipendente su una base chiara e concordata.

Eventuali misure disciplinari devono essere stabilite in conformità alle leggi o ai regolamenti locali o ai contratti collettivi, con l'espressa autorizzazione del lavoratore interessato e devono essere documentate.

Al fine di evitare che le detrazioni come misura disciplinare vadano a scapito del salario dignitoso e per stabilire un limite su base locale per questo tipo di azione, effettueremo un'analisi per quantificare quale sia il livello di salario dignitoso da corrispondere a livello locale.

In ogni caso, le trattenute devono essere sufficienti a garantire un salario dignitoso ai lavoratori interessati e alle loro famiglie.

## ORE DI LAVORO<sup>2</sup>

Ci impegniamo a rispettare il monte ore di lavoro settimanale previsto dalla legislazione locale e dal contratto collettivo e a non eccedere quanto stabilito in materia dalle relative Convenzioni ILO.

Gli straordinari devono essere concordati e utilizzati in modo responsabile e non devono sostituire il lavoro regolare. Gli straordinari devono essere volontari e pagati a un tasso minimo del 125%, come suggerito dalle Convenzioni ILO e, in ogni caso, sempre in conformità alle leggi e ai contratti collettivi locali.

I permessi per riduzione di orario in sostituzione della retribuzione degli straordinari per tutti i lavoratori saranno consentiti solo se concordati attraverso un processo di contrattazione collettiva.

La settimana lavorativa regolare non deve superare le 48 ore, salvo circostanze eccezionali. La somma delle ore regolari e delle ore di straordinario in una settimana non deve superare le 60 ore, tranne in circostanze straordinarie in cui sono soddisfatte tutte le seguenti condizioni:

- ciò è consentito dalla legislazione nazionale e da un contratto collettivo liberamente negoziato con un'organizzazione di lavoratori che rappresenti una percentuale significativa della forza lavoro;
- siano adottate adeguate misure di salvaguardia per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- il datore di lavoro può dimostrare l'esistenza di circostanze eccezionali, come picchi di produzione imprevisti, incidenti o emergenze.

Devono essere rispettati adeguati periodi di riposo per i lavoratori, con almeno un giorno di riposo ogni 7 giorni o due giorni di riposo ogni 14 giorni.

<sup>2</sup> Per quanto riguarda il principio dell'orario di lavoro dei lavoratori marittimi, gli impegni da rispettare sono quelli stabiliti dalla Convenzione ILO 188C, articoli 13 e 14: equipaggio e durata del riposo.

## DISCRIMINAZIONI E TRATTAMENTI DURI E DISUMANI

Rispettiamo la diversità e il diritto alle pari opportunità. Non tolleriamo alcuna forma di discriminazione sulla base di razza, colore, età, sesso, lingua, religione, nazionalità, opinione politica, orientamento sessuale, stato di malattia sessualmente trasmissibile, casta o status sociale, stato civile, appartenenza sindacale o affiliazione politica e incoraggiamo la promozione di una condotta etica sul posto di lavoro. Non esistono forme di discriminazione nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, nella promozione, nel licenziamento o nel pensionamento.

Ci impegniamo a promuovere e rispettare la parità di genere, anche per quanto riguarda l'eliminazione del divario retributivo tra i sessi, il rispetto dei diritti di maternità e paternità, la parità di accesso alla formazione e alla promozione, ecc.

Allo stesso modo, vietiamo e non tolleriamo alcuna forma di punizione corporale, coercizione mentale o fisica, abuso verbale, molestie sessuali o psicologiche, trattamenti duri e disumani, nonché minacce e intimidazioni sul posto di lavoro in generale (uffici, stabilimenti, pescherecci, viaggi da/verso il lavoro, ecc.).

## DIRITTI DELLE POPOLAZIONI LOCALI

Nell'esercizio delle nostre attività, rispettiamo i diritti delle popolazioni locali presenti nelle aree in cui operiamo con i nostri stabilimenti. Dedichiamo particolare attenzione alle comunità locali più vulnerabili, ascoltando le loro esigenze e fornendo opportunità e canali per comunicare le loro necessità e preoccupazioni a livello locale.

## SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

Ci impegniamo a implementare al nostro interno strumenti di segnalazione appropriati, sicuri e riservati per riportare reclami, violazioni dei diritti umani o del lavoro o qualsiasi altro tipo di violazione dei principi enunciati in questa Politica, in coerenza con i *Principi Guida su Imprese e Diritti Umani* dell'ONU. Questi meccanismi e strumenti di segnalazione devono essere resi noti a tutti i dipendenti e le dipendenti e ai partner commerciali diretti. Ci impegniamo a verificare che tutti i soggetti coinvolti nelle nostre catene di fornitura abbiano accesso a meccanismi di reclamo e canali di comunicazione adeguati. Non saranno tollerate ritorsioni per aver sollevato delle problematiche in buona fede.

## PARTNERSHIP CON OXFAM



**OXFAM**

Questo documento è stato elaborato con il supporto di Oxfam, che ha messo a nostra disposizione le proprie competenze nell'ambito della nostra partnership per la tutela dei diritti umani.

## OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

Il Consiglio di Amministrazione di Bolton, con delibera debitamente approvata all'unanimità, ha approvato la presente Politica sui Diritti Umani il 19 settembre 2022.

Per ulteriori informazioni su questo documento, si prega di contattare il Dipartimento di Sostenibilità di Bolton: [mail@boltongroup.it](mailto:mail@boltongroup.it)



STAMPA SOLO SE NECESSARIO



**BOLTON**

Bolton Group S.r.l.  
Via G.B. Pirelli, 19 - 20124 Milano - Italia  
[www.boltongroup.net](http://www.boltongroup.net)