

**INDICE DEL DOCUMENTO****Capitoli**

- 1.0 Scopo e campo di applicazione
- 2.0 Parti interessate coinvolte
- 3.0 Documenti di riferimento
- 4.0 Definizioni ed abbreviazioni
- 5.0 Modalità operative
- 6.0 Diffusione e aggiornamento

**LISTA DELLE REVISIONI**

<b>N°</b>	<b>Data</b>	<b>Pagine</b>	<b>Oggetto</b>
00	18/01/2023	1 – 14	Prima emissione
01	04/10/2024	14	Valutazione terzisti non certificati FSC rispetto ai diritti fondamentali del lavoro FSC
02	12/05/2025	2	Specifica codice di licenza

<b>Redatto</b>	R-FSC		
<b>Verificato</b>	R-FSC		
<b>Approvato</b>	LR		

**1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE**

Lo scopo della presente procedura presenta duplice finalità:

1. Descrivere le azioni volte a rispettare i requisiti enunciati nell'All. 4 "Policy aziendale FSC®". Nello specifico descrive le azioni aziendali in materia di:
  - a. lavoro minorile o presenza di giovani lavoratori
  - b. lavoro forzato e obbligato
  - c. libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
  - d. discriminazione in materia di impiego e di professione

La presente procedura si applica all'identificazione degli aspetti normativi che riguardano le attività di CARTOTECNICA GIOLAN S.R.L. a livello di tutte le strutture ed i livelli dell'organizzazione.

In relazione alle richieste da fare ai terzisti (nel testo della procedura "fornitori"), ci si riferisce ai fornitori a cui si affidano lavori in outsourcing e che sono coinvolti nel processo FSC®.

2. Descrivere la gestione delle comunicazioni interne ed esterne inerenti alla partecipazione dei dipendenti. Questa procedura spiega come questioni relative a sicurezza, conformità alle norme, integrità e qualità dei prodotti vengano portate tempestivamente all'attenzione della direzione, in modo tale da consentire la risoluzione di criticità che richiedono un'azione immediata. La procedura si applica anche alla gestione delle segnalazioni anonime da parte dei lavoratori, comprese quelle relative ai diritti fondamentali del lavoro FSC®, quali: lavoro minorile, lavoro forzato e obbligato, discriminazione nell'impiego e nell'occupazione, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.
3. CARTOTECNICA GIOLAN ha certificato la propria Catena di Custodia FSC® secondo lo standard FSC-STD-40-004 V3-1, con codice di licenza FSC-C187119 e codice di certificato BV-COC-187119, prima data di rilascio 03 aprile 2023.

**2. PARTI INTERESSATE**

Parte interessate/stakeholders: qualsiasi persona, gruppo di persone o entità che è o potrebbe essere coinvolta o interessata (o è noto che abbia un interesse) dalle attività dell'organizzazione.

Lavoratori: Tutte le persone impiegate, compresi gli impiegati pubblici e i "lavoratori autonomi". Questo include i dipendenti part-time e stagionali, di tutti i gradi e le categorie, compresi operai, amministratori, supervisor, dirigenti, dipendenti di terzisti, nonché collaboratori autonomi (Fonte: Convenzione ILO 155, Convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, 1981).

Stakeholders di CARTOTECNICA GIOLAN S.R.L.:

- Lavoratori
- Clienti
- Beneficiari
- Collaboratori
- Competitors
- Comunità ambientale
- Istituzioni pubbliche
- Partners
- Associati di categoria
- Finanziatori
- Enti pubblici / autorità competenti
- Opinione pubblica
- FSC International

- Organismi di certificazione  
CARTOTECNICA GIOLAN S.r.l. agisce per costruire un solido rapporto di cooperazione con i propri stakeholder, con l'obiettivo di creare valore a lungo termine e opportunità di crescita e sviluppo, nonché per promuovere un dialogo aperto e trasparente e rapporti basati sulla reciproca fiducia.

**3. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO**

- Manuale FSC® Aziendale
- All. 4 Policy aziendale FSC®
- Norma Internazionale SA 8000 (standard internazionale preso a riferimento in quanto applicabile a tutte le aziende)
- Contratto collettivo Nazionale del lavoro Carta Industria

(NB: In **grassetto**: le otto convenzioni ILO fondamentali)

<b>CODICE</b>	<b>DATA</b>	<b>TITOLO</b>
ILO Convenzione 14	1921	Riposo settimanale
ILO Convenzione 19	1925	Uguaglianza di trattamento (infortuni sul lavoro)
<b>ILO Convenzione 29</b>	<b>1930</b>	<b>Lavoro Forzato</b>
ILO Convenzione 77 e 78	1946	Esame medico degli adolescenti
ILO Convenzione 81	1947	Ispezione del lavoro
<b>ILO Convenzione 87</b>	<b>1948</b>	<b>Libertà sindacale e protezione dei diritti sindacali</b>
ILO Convenzione 95	1949	Protezione del salario
<b>ILO Convenzione 98</b>	<b>1949</b>	<b>Diritto organizzazione e negoziazione Collettiva</b>
<b>ILO Convenzione 100</b>	<b>1951</b>	<b>Eguaglianza di retribuzione</b>
ILO Convenzione 102	1952	Sicurezza sociale
ILO Convenzione 103	1952	Protezione della maternità
<b>ILO Convenzione 105</b>	<b>1957</b>	<b>Abolizione del lavoro forzato</b>
<b>ILO Convenzione 111</b>	<b>1958</b>	<b>Discriminazione (impiego e professione)</b>
ILO Convenzione 118	1962	Eguaglianza di trattamento
ILO Convenzione 119	1963	Protezione dalle macchine
ILO Convenzione 120	1964	Igiene (aziende commerciali e uffici)
ILO Convenzione 131	1970	Salario minimo
ILO Convenzione 132	1970	Congedi pagati
ILO Convenzione 135	1971	Convenzione dei Rappresentanti dei Lavoratori
<b>ILO Convenzione 138</b>	<b>1973</b>	<b>Età minima</b>
ILO Convenzione 142	1975	Valorizzazione delle Risorse Umane
ILO Convenzione 148	1977	Per la protezione dell'ambiente di lavoro
ILO Convenzione 154	1981	Contrattazione collettiva
ILO Convenzione 155	1981	Sicurezza e Salute sul Lavoro
ILO Convenzione 158	1982	licenziamento
ILO Convenzione 159	1983	Reinserimento Professionale e l'occupazione delle persone disabili
ILO Convenzione 161	1985	Servizi sanitari sul lavoro

ILO Convenzione 167	1988	Sicurezza e Salute nelle costruzioni
ILO Convenzione 171	1990	Lavoro notturno
ILO Convenzione 175	1994	Lavoro Part-Time
ILO Convenzione 177	2000	Lavoro a casa
<b>ILO Convenzione 182</b>	<b>1999</b>	<b>Peggiori forme di lavoro infantile</b>
ILO Convenzione 183	2000	Protezione della maternità
ILO Convenzione 187	2006	Quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro
ILO Protocollo 29	2014	Sulla convenzione sul Lavoro Forzato del 1930
ILO Protocollo 155	2002	Sulla convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori del 1981
ILO Raccom. 35	1930	Costrizione indiretta sul lavoro
ILO Raccom. 85	1949	Protezione del salario
ILO Raccom. 90	1951	Eguaglianza di retribuzione
ILO Raccom. 99	1955	Adattamento e riadattamento degli invalidi
ILO Raccom. 102	1956	Servizi sociali
ILO Raccom. 111	1958	discriminazione
ILO Raccom. 134	1969	Cure mediche e indennità di malattia
ILO Raccom. 146	1973	Età minima
ILO Raccom. 164	1981	Salute e sicurezza dei lavoratori
ILO Raccom. 178	1990	Lavoro notturno
ILO Raccom. 190	1999	Forme peggiori del lavoro minorile
ILO Raccom. 191	2000	Protezione della maternità
ILO Raccom. 197	2006	Quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro
ILO Raccom. 203	2014	Lavoro forzato
-	1948	Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
CEDAW	1979	Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne
-	1989	Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
-	1990	Convenzione sui diritti dell'Infanzia Protezione dell'Infanzia
-	1976	Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali.
-	1976	Convenzione Internazionale sui diritti Civili e Politici
-	2000	Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea
-	1948	Costituzione Italiana
L. 300/70	20/05/70	Statuto dei lavoratori
L. 108/90	11/5/1990	Licenziamenti Individuali
L 977/1967	17/10/1967	Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti
L. 863/84	19/12/1984	Cassa Integrazione Guadagni
L.157/81	10/04/1981	Ratifica ed esecuzione delle convenzioni numeri 74, 109, 129, 132, 134, 135, 136, 137, 138 e 139 dell'Organizzazione internazionale del lavoro
L176/91	1991	Ratifica ed esecuzione della convenzione sui diritti del fanciullo, fatta a New York il 20 novembre 1989.
L 148/2000	2000	Ratifica ed esecuzione della Convenzione n. 182 relativa alla

	PROCEDURA DI GESTIONE <b>GESTIONE ETICA DEL LAVORO FSC® E PARTECIPAZIONE DEL PERSONALE</b>	<b>PO 01</b>
--	---	--------------

		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.
L. 236/93	1993	Collocamento – Mercato del Lavoro
L 17 ottobre 1967 n.977	1967	Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti
Direttiva 2000/43/CE	29/06/2000	principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica
Direttiva 2000/78/CE	27/11/2000	quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro
D. Lgs 345/99	1999	Protezione dei giovani sul lavoro.
D.Lgs. 198/2006	2006	Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.
D.Lgs. 15 aprile 2005 n. 77	2005	Definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, ai sensi dell'articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n.53
D.Lgs. 4 agosto 199 n. 345	1999	Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro
D.Lgs. 18 agosto 2000 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
D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66	2003	Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro
D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165	2001	Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81	2008	Testo unico in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
D. Lgs. 3 agosto 2006, n 106	2006	Decreto correttivo del D. Lgs. 81/08, in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

#### 4. DEFINIZIONI ED ABBREVIAZIONI

Per la corretta interpretazione della presente procedura valgono le definizioni e le abbreviazioni di seguito riportate; si prende come riferimento lo standard FSC® (Allegato E).

##### 4.1 DEFINIZIONI

- **Contrattazione collettiva:** un processo di negoziazione di convenzioni collettive fra i datori di lavoro o le organizzazioni di datori di lavoro da un lato, e le organizzazioni di lavoratori dall'altro, allo scopo di regolare con questo mezzo le condizioni di impiego. (Convenzione ILO 98, Articolo 4).
- **Discriminazione:** comprende:
  - qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza fatta sulla base di razza, colore, sesso, religione, opinione politica, identità nazionale, origine sociale e orientamento sessuale, che abbia l'effetto di annullare o compromettere l'uguaglianza di opportunità o di trattamento nell'impiego o di professione;
  - qualsiasi altra distinzione, esclusione o preferenza che abbia l'effetto di annullare o compromettere l'uguaglianza di opportunità o di trattamento in materia di impiego o di professione che può essere determinata dallo Stato membro interessato dopo aver consultato

le organizzazioni che rappresentano i datori di lavoro e i lavoratori, qualora esistano, e altri organismi appropriati (adattamento dalla Convenzione ILO 111, Articolo 1).

- **Forme peggiori di lavoro minorile:** comprende:
  - tutte le forme di schiavitù o pratiche analoghe alla schiavitù, quali la vendita o la tratta di minori, la servitù per debiti e l'asservimento, il lavoro forzato o obbligatorio, compreso il reclutamento forzato o obbligatorio di minori ai fini di un loro impiego nei conflitti armati;
  - l'impiego, l'ingaggio o l'offerta del minore a fini di prostituzione, di produzione di materiale pornografico o di spettacoli pornografici;
  - l'impiego, l'ingaggio o l'offerta del minore ai fini di attività illecite, quali, in particolare, quelle per la produzione e per il traffico di stupefacenti, così come sono definiti dai trattati internazionali pertinenti;
  - qualsiasi altro tipo di lavoro che, per sua natura o per le circostanze in cui viene svolto, rischi di compromettere la salute, la sicurezza o la moralità del minore. (Convenzione ILO 182, Articolo 3).
- **Impiego e professione:** comprende l'accesso alla formazione professionale, l'accesso all'impiego e alle differenti professioni, e le condizioni di lavoro (Convenzione ILO 111, Articolo 1.3).
- **Lavoratori:** Tutte le persone impiegate, compresi gli impiegati pubblici e i "lavoratori autonomi". Questo include i dipendenti part-time e stagionali, di tutti i gradi e le categorie, compresi operai, amministratori, supervisori, dirigenti, dipendenti di terzisti, nonché collaboratori autonomi (Fonte: Convenzione ILO 155, Convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, 1981).
- **Lavoro forzato o obbligatorio:** lavoro o servizio preteso a qualsiasi persona sotto la minaccia di una sanzione e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente (Convenzione ILO 29, Articolo 2.1).
- **Lavoro leggero:** le leggi o i regolamenti nazionali possono permettere l'impiego di minori tra i 13 e i 15 anni di età per lavori leggeri, i quali:
  - non danneggino la loro salute o il loro sviluppo; e
  - non siano di natura tale da pregiudicare la loro frequenza scolastica, la loro partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale approvati dall'autorità competente o la loro attitudine a beneficiare dell'istruzione ricevuta. (Convenzione ILO 138, Articolo 7).
- **Minore (persona):** qualsiasi persona di età inferiore ai 18 anni (Convenzione ILO 182, Articolo 2).
- **Organizzazione:** la persona o l'entità che detiene o che fa richiesta di certificazione e perciò responsabile di dimostrare la conformità con i requisiti applicabili su cui è basata la certificazione FSC.
- **Organizzazione dei lavoratori:** qualsiasi organizzazione di lavoratori con il fine di promuovere e difendere gli interessi dei lavoratori (adattamento Convenzione ILO 87, Articolo 10). È importante notare che le regole e gli orientamenti sulla composizione dell'organizzazione dei lavoratori variano da paese a paese. Generalmente le organizzazioni dei lavoratori vengono separate tra le associazioni di coloro che possono "assumere e licenziare" e coloro che non possono.
- **Parte interessata e coinvolta** (*affected and interested stakeholder*): Qualsiasi persona, gruppo di persone o entità che è o potrebbe essere coinvolta o interessata (o è noto che abbia un interesse)

dagli/agli effetti delle attività dell'organizzazione. Gli esempi includono, ma non si limitano a: lavoratori, persone, gruppi di persone o entità che si trovano o lavorano nelle attività e nei siti dell'organizzazione.

- **Reclamo:** espressione di insoddisfazione fornita per iscritto da una persona o da un'organizzazione in riferimento alla conformità dell'organizzazione certificata rispetto ai requisiti [di certificazione]. Il reclamo deve essere applicabile al campo di applicazione del certificato CoC dell'organizzazione e includere il nome e le informazioni di contatto del reclamante, una chiara descrizione della questione ed evidenze a supporto di ciascun elemento o aspetto del reclamo.
- **Requisiti sui diritti fondamentali del lavoro FSC:** criteri e indicatori generici dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) , già evidenziati nel rapporto FSC® che copre i principi e i diritti fondamentali del lavoro: libertà di associazione e riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva; eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio; effettiva abolizione del lavoro minorile; eliminazione della discriminazione in materia di impiego e di professione. (FSC® report on generic criteria and indicators based on ILO Core Conventions principles, 2017.)

#### 4.2 ABBREVIAZIONI

AU: Amministratore Unico  
R-FSC: Responsabile FSC®  
AMM: Responsabile Amministrazione e Risorse Umane

#### 5. MODALITA' OPERATIVE

Di seguito vengono descritte le modalità operative con cui vengono gestiti in azienda temi di carattere etico sociale per quanto concerne le risorse umane

##### 5.1 LAVORO MINORILE O PRESENZA DI GIOVANI LAVORATORI

CARTOTECNICA GIOLAN S.r.l. rifiuta l'impiego di qualsiasi forma di lavoro minorile e di persone con età inferiore a quella minima stabilita dalla legge, così come definito dalle normative vigenti.

CARTOTECNICA GIOLAN S.r.l. si impegna a:

- a) assumere solo persone che abbiano compiuto i 16 anni d'età;
- b) rispettare i contratti collettivi del lavoro e di tutta la normativa sull'impiego dei minori e dei giovani in azienda;
- c) rispettare la normativa che tutela le esigenze connesse agli studenti lavoratori;
- d) attivare forme di collaborazione con gli istituti scolastici ed universitari, per favorire percorsi formativi (stage in azienda) finalizzati a facilitare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;

In CARTOTECNICA GIOLAN S.r.l. nessuna persona di età inferiore ai 18 anni è impiegata in lavori pericolosi o pesanti (elencati nell'allegato 1 LEGGE 17 ottobre 1967, n. 977).

CARTOTECNICA GIOLAN S.r.l. adotta specifiche procedure per la selezione ed assunzione dei lavoratori/lavoratrici. Tali procedure definiscono la documentazione necessaria da produrre, da parte del lavoratore/lavoratrice, ai fini dell'assunzione; la valutazione di tale documentazione consente di prevenire il verificarsi di situazioni di lavoro infantile.

In fase di selezione del nuovo candidato/a, il responsabile di funzione (AMM), specifica alla società di selezione incaricata o nell'annuncio 'ricerca lavoro', la sussistenza del compimento del 16 anni d'età quale requisito obbligatorio e imprescindibile per l'eventuale futura assunzione.

Successivamente alla selezione, in fase di assunzione, AMM si accerta della veridicità dei dati anagrafici, richiedendo copia dei documenti d'identità, del permesso di soggiorno (nel caso di cittadini non appartenenti alla Unione Europea) e di quelli richiesti dal CCNL applicato.

R-FSC, deve sensibilizzare i fornitori al rispetto dei principi dettati dello standard FSC® affinché non facciano uso di lavoro infantile e s'impegnino, in forma scritta (tramite accettazione del documento MOD 03 "Accordo di fornitura (FSC®)", al rispetto di questo principio ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con CARTOTECNICA GIOLAN S.r.l.

ACQ s'impegna a collaborare con i fornitori che intendono adottare un comportamento socialmente corretto e che al momento si trovano ad impiegare giovani lavoratori. La collaborazione è volta ad implementare delle azioni correttive conseguenti la fase di valutazione (MOD 12 "Autovalutazione requisiti sui diritti fondamentali del lavoro FSC® - (Terzisti non certificati FSC®)", o le visite ispettive condotte presso la sede del fornitore che abbiano rilevato difformità sul fronte del lavoro minorile. Lo stato di avanzamento del piano delle azioni correttive o di miglioramento predisposto da ciascun fornitore verrà valutato da R-FSC.

#### **5.1.1 INDIVIDUAZIONE E RECUPERO DI MINORI LAVORATORI**

##### **Giovani lavoratori (dai 16 ai 18 anni)**

Ai giovani lavoratori dai 16 ai 18 anni che l'azienda decide di impiegare verrà offerta una formazione professionale che ne rispecchi le attitudini personali. Caratteristica dell'intervento sarà quindi non limitarsi ad offrire soltanto abilità tecniche (che è comunque importante far acquisire), ma soprattutto permettere al giovane lavoratore di comprenderne ed interiorizzarne il significato, in modo da orientarsi in maniera durevole all'inserimento nel mondo del lavoro.

