

# Protezione da lavoro minorile, lavoro forzato e tratta di esseri umani

Maggio 2023





# 1. Contenu

|           |   |          |
|-----------|---|----------|
| <b>1.</b> | <b>Contenu</b>  | <b>2</b> |
| <b>2.</b> | <b>Finalità</b>   | <b>3</b> |
| <b>3.</b> | <b>Principio</b>  | <b>3</b> |
| <b>4.</b> | <b>Protezione dal lavoro minorile</b>                           | <b>3</b> |
| 4.1       | Protezione dal lavoro minorile: la prospettiva interna          | 4        |
| 4.2       | Protezione dal lavoro minorile: la prospettiva esterna          | 5        |
| <b>5.</b> | <b>Protezione dal lavoro forzato</b>                            | <b>6</b> |
| 5.1       | Protezione dal lavoro forzato: la prospettiva interna           | 6        |
| 5.2       | Protezione dal lavoro forzato: la prospettiva esterna           | 7        |
| <b>6.</b> | <b>Protezione dalla tratta di esseri umani</b>                  | <b>7</b> |
| 6.1       | Protezione dalla tratta di esseri umani: la prospettiva interna | 8        |
| 6.2       | Protezione dalla tratta di esseri umani: la prospettiva esterna | 8        |



## 2. Finalità

Quale azienda a conduzione familiare, Vebege mette al centro di tutto le persone. Il presente documento «Protezione da lavoro minorile/lavoro forzato e tratta di esseri umani» si basa sulla nostra «People Policy» e sul nostro Codice dei fornitori. Il documento illustra la nostra filosofia legata ai temi del lavoro minorile, del lavoro forzato e della tratta di esseri umani.

## 3. Principio

Rifiutiamo recisamente qualsiasi forma di lavoro minorile, lavoro forzato e traffico di esseri umani e sanzioniamo le relative violazioni categoricamente e con misure immediate. Tale approccio si applica sia alle violazioni interne (commesse da collaboratori/collaboratrici) che alle violazioni esterne (commesse dai fornitori).

## 4. Protezione dal lavoro minorile

In Svizzera, il lavoro minorile è vietato dal 1877.

L'UNICEF definisce lavoro minorile tutte quelle forme di lavoro che i bambini o i minori svolgono, ma per le quali risultano essere troppo giovani poiché considerate pericolose o una forma di sfruttamento, nonché tutte le forme di lavoro rischiose per lo sviluppo psico-fisico del bambino e che ne impediscano la frequenza scolastica.

Vebege SA non tollera in alcun modo il lavoro minorile o qualsiasi altro tipo di sfruttamento di bambini e giovani e si attiene rigorosamente alle direttive e alla normativa vigenti in Svizzera.



A tutela della salute, della sicurezza e dello sviluppo psico-fisico dei giovani lavoratori e delle giovani lavoratrici, la legge sul lavoro e le relative ordinanze prevedono l'applicazione di disposizioni speciali. In particolare, è necessario osservare quanto segue:

- In linea di principio, lo svolgimento di lavori pericolosi è vietato ai giovani per tutte le mansioni descritte nell'ordinanza dipartimentale in materia. Eccezioni al presente divieto sono costituite da alcuni programmi di formazione professionale di base, che ne definiscono altresì le relative misure di protezione (corso di formazione, introduzione e supervisione).
- Si applicano disposizioni speciali con riferimento a limiti di età e orari di lavoro. Lo svolgimento di un'attività lavorativa è generalmente consentito solo a partire dal 15o anno di età, sebbene siano ammesse eccezioni previa osservanza di determinate condizioni:
  - A partire dai 13 anni (con orario di lavoro ridotto): per lavori leggeri.
  - A partire dai 14 anni (con certificato medico e autorizzazione): per occupazioni a seguito di un abbandono scolastico.

In linea di principio, lo svolgimento di lavori durante la notte e di domenica è vietato. Le eccezioni al divieto di lavoro notturno e domenicale necessarie per i giovani che frequentano una formazione professionale di base sono disciplinate all'interno di un'ordinanza dipartimentale. Il lavoro notturno e domenicale svolto da giovani che frequentano una formazione professionale di base che non rientra in questo divieto è soggetto ad autorizzazione. I criteri applicati a tal proposito sono estremamente rigorosi. Ulteriori eccezioni previste per lo svolgimento di attività lavorative domenicali da parte di giovani al di fuori di una formazione professionale di base sono indicate nell'Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori.

## 4.1 Protezione dal lavoro minorile: la prospettiva interna

Vebege SA occupa solo collaboratori e collaboratrici assunti con un contratto di lavoro valido, che viene rilasciato unicamente qualora tutte le condizioni giuridiche vigenti siano soddisfatte al 100%. In fase di stesura e firma dei contratti di lavoro vige il principio del doppio controllo.

Le violazioni del presente regolamento sono soggette a sanzioni immediate.



## 4.2 Protezione dal lavoro minorile: la prospettiva esterna

VebeGO SA prende in considerazione la collaborazione con tutti i fornitori strategici e i fornitori che presentano un rischio maggiore nell'ambito della Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR, dall'inglese Corporate Social Responsibility) solo qualora essi sottoscrivano e rispettino rigorosamente il Codice dei fornitori interno. Il Codice è disponibile sulla nostra homepage [www.vebeGO.ch](http://www.vebeGO.ch) e sul portale dei fornitori. Tutti i nuovi fornitori sottoscrivono il Codice dei Fornitori durante il processo di onboarding.

In materia di protezione dal lavoro minorile, il Codice dei fornitori riporta quanto segue:

- Le nostre aziende fornitrici garantiscono che tutti i collaboratori e tutte le collaboratrici da loro impiegati abbiano un'età minima conforme alle Convenzioni 138 e 182 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).
- VebeGO SA si riserva tuttavia il diritto di effettuare controlli e audit presso le proprie aziende fornitrici e di verificare il rispetto del Codice dei fornitori. Nei casi in cui VebeGO SA lo richieda, le aziende fornitrici sono tenute a fornire le informazioni che comprovano il rispetto del Codice. In particolare, le aziende fornitrici dovranno informare con trasparenza VebeGO SA qualora taluni aspetti del Codice non possano essere soddisfatti o possano essere soddisfatti solo limitatamente.
- Le nostre aziende fornitrici che sospettano o sono a conoscenza di violazioni a prescrizioni, leggi o al presente Codice dei fornitori devono segnalarle immediatamente a VebeGO SA ([einkauf@vebeGO.ch](mailto:einkauf@vebeGO.ch)).



## 5. Protezione dal lavoro forzato

In seguito all'approvazione della Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sui principi e i diritti fondamentali del lavoro nel 1998, gli Stati membri si impegnano a rispettare e promuovere i principi e i diritti descritti nelle otto norme fondamentali emanate dall'OIL. Anche la Svizzera ha ratificato queste convenzioni e si impegna, tra le altre cose, a contrastare il lavoro minorile e il lavoro forzato.

Inoltre, la Svizzera ha ratificato il Protocollo aggiuntivo del 2014 alla Convenzione n. 29 concernente il lavoro forzato.

VebeGO non ammette alcuna forma di tolleranza in materia di lavoro forzato e si attiene rigorosamente alle direttive e alla normativa vigenti in Svizzera.

Il termine «lavoro forzato» è definito dalla Convenzione OIL n. 29 sul lavoro forzato e obbligatorio (1930) come ogni lavoro o servizio estorto a una persona sotto minaccia di una punizione o per il quale detta persona non si sia offerta spontaneamente.

### 5.1 Protezione dal lavoro forzato: la prospettiva interna

VebeGO SA occupa solo collaboratori e collaboratrici assunti con un contratto di lavoro valido che è stato firmato autonomamente e di propria spontanea volontà.

Le violazioni del presente regolamento sono soggette a sanzioni immediate.



## 5.2 Protezione dal lavoro forzato: la prospettiva esterna

VebeGO SA prende in considerazione la collaborazione con tutti i fornitori strategici e i fornitori che presentano un rischio maggiore nell'ambito della Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR, dall'inglese Corporate Social Responsibility) solo qualora essi sottoscrivano e rispettino rigorosamente il Codice dei fornitori interno. Il Codice è disponibile sulla nostra homepage [www.vebeGO.ch](http://www.vebeGO.ch) e sul portale dei fornitori. Tutti i nuovi fornitori sottoscrivono il Codice dei Fornitori durante il processo di onboarding.

In materia di protezione dal lavoro forzato, il Codice dei fornitori riporta quanto segue:

- Le nostre aziende fornitrici garantiscono che, in nessuna circostanza, siano impiegate persone in condizioni di lavoro forzato o obbligatorio.
- VebeGO SA si riserva tuttavia il diritto di effettuare controlli e audit presso le proprie aziende fornitrici e di verificare il rispetto del Codice dei fornitori. Nei casi in cui VebeGO SA lo richieda, le aziende fornitrici sono tenute a fornire le informazioni che comprovano il rispetto del Codice. In particolare, le aziende fornitrici dovranno informare con trasparenza VebeGO SA qualora taluni aspetti del Codice non possano essere soddisfatti o possano essere soddisfatti solo limitatamente.
- Le nostre aziende fornitrici che sospettano o sono a conoscenza di violazioni a prescrizioni, leggi o al presente Codice dei fornitori devono segnalarle immediatamente a VebeGO SA ([einkauf@vebeGO.ch](mailto:einkauf@vebeGO.ch)).

## 6. Protezione dalla tratta di esseri umani

La tratta di esseri umani finalizzata allo sfruttamento lavorativo è vietata ai sensi del diritto penale svizzero. Tale forma di sfruttamento consiste nel reclutamento o nel traffico di persone ai fini dello svolgimento di un lavoro specifico.

VebeGO SA non ammette alcuna forma di tolleranza in materia di tratta di esseri umani e si attiene rigorosamente alle direttive e alla normativa vigenti in Svizzera.



## 6.1 Protezione dalla tratta di esseri umani: la prospettiva interna

VebeGO SA occupa solo collaboratori e collaboratrici assunti con un contratto di lavoro valido, che viene rilasciato unicamente qualora tutte le condizioni giuridiche vigenti siano soddisfatte al 100%. Ciò include permessi di lavoro e di soggiorno validi nonché il totale rispetto di tutte le disposizioni previste nei contratti collettivi di lavoro vigenti, segnatamente anche le condizioni concernenti il salario minimo.

In fase di stesura e firma dei contratti di lavoro vige il principio del doppio controllo. Inoltre, al momento del pagamento dei salari mensili, si effettuano controlli sistematici per garantire il rispetto dei salari minimi.

## 6.2 Protezione dalla tratta di esseri umani: la prospettiva esterna

VebeGO SA prende in considerazione la collaborazione con tutti i fornitori strategici e i fornitori che presentano un rischio maggiore nell'ambito della Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR, dall'inglese Corporate Social Responsibility) solo qualora essi sottoscrivano e rispettino rigorosamente il Codice dei fornitori interno. Il Codice è disponibile sulla nostra homepage [www.vebego.ch](http://www.vebego.ch) e sul portale dei fornitori. Tutti i nuovi fornitori sottoscrivono il Codice dei Fornitori durante il processo di onboarding.

In materia di protezione dalla tratta di esseri umani, il Codice dei fornitori riporta quanto segue:

- Le nostre aziende fornitrici garantiscono il rispetto e l'osservanza dei diritti umani all'interno della propria sfera di influenza.
- VebeGO SA si riserva tuttavia il diritto di effettuare controlli e audit presso le proprie aziende fornitrici e di verificare il rispetto del Codice dei fornitori. Nei casi in cui VebeGO SA lo richieda, le aziende fornitrici sono tenute a fornire le informazioni che comprovano il rispetto del Codice. In particolare, le aziende fornitrici dovranno informare con trasparenza VebeGO SA qualora taluni aspetti del Codice non possano essere soddisfatti o possano essere soddisfatti solo limitatamente.
- Le nostre aziende fornitrici che sospettano o sono a conoscenza di violazioni a prescrizioni, leggi o al presente Codice dei fornitori devono segnalarle immediatamente a VebeGO SA ([einkauf@vebego.ch](mailto:einkauf@vebego.ch)).

VebeGO SA, maggio 2023

# Great work

