



NATUNA
Building Maintenance & E.S.Co.

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI FORNITORI

05 SETTEMBRE 2022

REV. 1

1. INTRODUZIONE

Natuna ritiene sia un dovere fondamentale gestire l'attività aziendale in modo etico e responsabile, trattare gli Stakeholder con onestà e integrità, rispettare l'ambiente e gli animali e fornire prodotti sicuri di ottima qualità al fine di raggiungere i più elevati standard etici e di sviluppo sostenibile del business. Tale dovere è esteso a tutti i fornitori: **si richiede infatti il rispetto dei principi descritti nel presente Codice di Condotta dei Fornitori.** I Fornitori che si avvalgono della collaborazione di Sub-fornitori, ove possibile nei termini di legge, sono tenuti a garantire, verificare e dimostrare il rispetto dei principi e dei doveri stabiliti dal Codice di Condotta dei Fornitori anche da parte dei propri Sub-fornitori, fermo restando che, in ogni caso, il Fornitore sarà sempre responsabile di eventuali omissioni o violazioni del Codice di Condotta dei Fornitori da parte degli stessi. Il Codice di Condotta dei Fornitori, ispirato ai valori descritti formalmente nel Codice Etico, illustra le aspettative di Natuna in relazione alle principali aree del processo "acquisti responsabili" ed è composto da sei sezioni che stabiliscono le disposizioni vincolanti relativamente a: Lavoro e Diritti Umani, Salute e Sicurezza, Ambiente, Salute e Benessere Animale, Sicurezza e Qualità dei Prodotti e dei Servizi ed Etica Aziendale. Il Codice di Condotta dei Fornitori si basa sulla Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui Principi e sui Diritti Fondamentali nel Lavoro e sulla Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali. Il Fornitore si impegna a rispettare i principi e le disposizioni contenute nel Codice di Condotta dei Fornitori e a verificarne l'applicazione da parte di tutta la propria filiera.

La conformità con il Codice di Condotta dei Fornitori è una condizione necessaria per avviare e mantenere un rapporto commerciale con Natuna.

2. LEGGI E NORMATIVE

I Fornitori e i Sub-fornitori sono tenuti a rispettare le leggi e le normative applicabili nei paesi in cui operano, ivi incluse, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le leggi in materia di diritto del lavoro, diritti umani, salute e sicurezza, responsabilità ambientale, anti-corruzione, salute e benessere animale, sicurezza e qualità dei prodotti e dei servizi. Tra le leggi e le normative che i Fornitori e i Sub-fornitori sono tenuti a rispettare rientrano anche le normative speciali e/o di emergenza adottate dai singoli Stati per fronteggiare le emergenze pandemiche, nonché le raccomandazioni espresse dall'Organizzazione Mondiale della Sanità per la prevenzione dei contagi da pandemia, che Natuna integra nella gestione dei siti aziendali di cui è proprietaria o ove opera presso i propri Clienti, a tal fine richiede vengano rispettate anche presso i siti aziendali e produttivi dei propri Fornitori e Sub-fornitori. Il Codice di Condotta dei Fornitori stabilisce requisiti minimi basati su principi internazionali che potrebbero essere più restrittivi rispetto a quelli previsti dalle leggi e normative applicabili a livello locale. I Fornitori e i Sub-fornitori sono pertanto tenuti ad agire in conformità con la previsione più restrittiva contenuta nel Codice di Condotta; qualora tuttavia il rispetto di tale previsione comporti per i Fornitori e/o i Sub-fornitori la violazione delle leggi e/o normative agli stessi applicabili, questi dovranno rispettare tali leggi e/o normative.

3. MONITORAGGIO DELLE CONFORMITÀ

Natuna, per il tramite di suoi dipendenti o di soggetti terzi, effettuerà ispezioni, anche senza preavviso, allo scopo di verificare la conformità dei Fornitori e/o dei rispettivi Sub-fornitori al Codice di Condotta dei Fornitori. I Fornitori e i Sub-fornitori sono tenuti a concedere a Natuna accesso completo alle loro strutture / locali / edifici o i luoghi in cui operano, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo (laddove applicabile), gli alloggi dei dipendenti o i locali ad uso del personale e a consentire a Natuna di esaminare la documentazione, scattare fotografie e tenere, laddove necessario, colloqui personali privati con il management e con i dipendenti, ivi incluso il personale indirettamente coinvolto in attività legate alla struttura, come gli addetti alla mensa, alla sicurezza e alle pulizie. I Fornitori sono tenuti a conservare tutti i documenti delle commesse ove operano per conto Natuna in loco, rendendoli disponibili per la

consultazione, ivi inclusi libri e registri compilati accuratamente che potrebbero essere necessari per verificare la conformità con il presente Codice di Condotta dei Fornitori e con le leggi applicabili. Qualora i documenti non fossero disponibili presso la struttura, i Fornitori ne faciliteranno e solleciteranno la raccolta e la messa a disposizione durante l'ispezione. I Fornitori sono garanti del rispetto del Codice di Condotta dei Fornitori da parte dei propri Sub-fornitori, se presenti. Pertanto, durante le ispezioni Natuna verificherà che i propri Fornitori monitorino i Sub-fornitori attraverso la richiesta, tra l'altro, della documentazione attestante la registrazione della Società presso le Autorità competenti, le autorizzazioni per lo svolgimento dell'attività, l'idoneità dei locali, l'effettivo versamento dei contributi previdenziali e fiscali per i dipendenti, lo svolgimento di eventuali audit organizzati di propria iniziativa. Qualora venga riscontrata una non conformità con il Codice di Condotta dei Fornitori, Natuna si riserva il diritto di risolvere con effetto immediato il rapporto contrattuale con il Fornitore o di chiedere al Fornitore di adottare misure correttive entro un termine ragionevole; in questa seconda ipotesi, Natuna si riserva il diritto di risolvere il rapporto contrattuale con il Fornitore in caso di ingiustificati ritardi e/od omissioni nell'adozione delle misure correttive entro la scadenza indicata. Fermo restando quanto sopra, rimangono salve eventuali ulteriori conseguenze che siano specificamente stabilite dal contratto in essere con il Fornitore. Trasparenza e tracciabilità Natuna ritiene che sia fondamentale adottare un approccio improntato su relazioni trasparenti ed etiche. Pertanto, i Fornitori sono tenuti a promuovere nell'ambito della loro catena di fornitura pratiche di approvvigionamento che siano responsabili e che garantiscano il rispetto del Codice di Condotta dei Fornitori, sia da parte delle loro strutture organizzative interne che dei Sub-fornitori, favorendo il monitoraggio della conformità a tutti i livelli della filiera. Natuna si impegna a non utilizzare materiali provenienti da zone di conflitto nei propri processi produttivi. I Fornitori sono tenuti pertanto a condurre regolarmente indagini sul paese di origine delle materie prime utilizzate per stabilirne la provenienza; nel caso in cui una di queste provenisse da aree di conflitto, i Fornitori devono comunicarlo tempestivamente a Natuna. I Fornitori sono tenuti a comunicare per approvazione a Natuna, prima dell'inizio di ogni lavoro gli eventuali Sub-fornitori, se permesso dalla normativa vigente, di cui intendono avvalersi nel processo di fornitura di prodotti e di servizi prestati a favore di Natuna, fornendo informazioni sulla localizzazione geografica di tutte le strutture coinvolte e sulla provenienza delle materie prime impiegate nel processo, garantendone così la piena tracciabilità. I Fornitori non possono in alcun caso avvalersi di Sub-fornitori non espressamente approvati per iscritto da Natuna. I Fornitori sono inoltre tenuti, nei rapporti con i loro Sub-fornitori approvati da Natuna, a sancire il divieto per questi ultimi di avvalersi di ulteriori subappaltatori nel processo di fornitura di prodotti e di servizi prestati a favore di Natuna.

4. EVOLUZIONE DEL DOCUMENTO

Affinché possa rimanere sempre un punto di riferimento importante e garantire l'adeguatezza ed efficacia dei suoi contenuti e della sua applicazione, il Codice di Condotta dei Fornitori viene sottoposto a revisione periodica in base agli sviluppi normativi e legislativi, alle best practice e agli input forniti dagli Stakeholder. Eventuali suggerimenti, opinioni e commenti sul Codice di Condotta dei Fornitori possono essere inviati tramite email all'indirizzo spt@natuna.it.

5. PRINCIPI RELATIVI A LAVORO E DIRITTI UMANI

Rapporti di lavoro Il Fornitore è tenuto ad assumere esclusivamente lavoratori aventi i requisiti di legge per l'accesso al lavoro, secondo le norme del paese in cui il Fornitore ha sede. Laddove i Fornitori utilizzino come forza lavoro un lavoratore migrante, ovvero una persona che esercita o ha esercitato un'attività retribuita in uno Stato di cui non è cittadino, devono garantire il rispetto di tutte le norme per una gestione del rapporto di lavoro che tuteli un processo di selezione, assunzione e remunerazione inclusivo e non discriminatorio, la libertà di movimento e una condivisione chiara e trasparente dei diritti del lavoratore. I Fornitori non possono avvalersi di lavoratori a domicilio. Il rapporto di lavoro tra il Fornitore e i Dipendenti deve essere liberamente concordato tra le parti secondo le leggi e le pratiche applicabili così come l'eventuale cessazione deve essere gestita conformemente alla legge. Nella gestione degli esuberanti, laddove possibile e nell'ambito del quadro giuridico applicabile, i Fornitori devono limitare gli effetti delle azioni intraprese, fornendo ai Dipendenti interessati le opportune informazioni e un'assistenza adeguata. I Fornitori

sono tenuti a rispettare i diritti alla privacy dei Dipendenti secondo quanto previsto dalla legge. Come requisito minimo, la documentazione dei Dipendenti deve essere mantenuta riservata e personale e le informazioni sensibili devono essere rese accessibili esclusivamente al personale autorizzato, impedendone l'utilizzo per scopi discriminatori o per altri scopi non conformi alla legge applicabile. A tal proposito, i Fornitori nel rapporto di lavoro sono autorizzati a eseguire una valutazione medica solo dopo aver proposto un'offerta di impiego. Non è consentito utilizzare strumenti di screening o di verifica di gravidanza in qualsiasi momento precedente o successivo alla firma del contratto di impiego da parte della richiedente del lavoro, salvo qualora richiesto a norma. Per Dipendente s'intende, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il personale impiegato negli uffici o addetto alla produzione, i collaboratori a progetto, i lavoratori stranieri, i telelavoratori, i lavoratori a tempo parziale, i lavoratori temporanei e/o stagionali. In questi casi, i risultati del test di gravidanza dovranno essere utilizzati per fini ufficiali consentiti dalla legge.

- Lavoro minorile - lavoratori giovani, apprendisti e tirocinanti I Fornitori non devono assumere persone che non abbiano raggiunto l'età minima per l'ammissione al lavoro prevista dalle leggi del paese di riferimento. In ogni caso, i Fornitori non devono assumere persone di età inferiore a 15 anni. I Fornitori sono tenuti ad adottare un sistema di gestione e controllo che consenta di verificare l'età di ciascun Dipendente esaminando la documentazione di identificazione personale legalmente riconosciuta. Qualora tali documenti non siano disponibili, i Fornitori devono utilizzare altri strumenti attendibili per accertare l'età del Dipendente. Il tipo di lavoro, le mansioni e le condizioni lavorative dei Dipendenti di età inferiore a 18 anni ("Lavoratori Giovani") devono essere conformi alla legge e, come condizione vincolante, non devono rappresentare un pericolo per la salute e la sicurezza fisica, mentale, morale e sociale dei Lavoratori Giovani. Il lavoro richiesto ai Dipendenti di età inferiore a 18 anni non deve impedire loro di frequentare la scuola d'obbligo. Infine, a questi ultimi non deve essere consentito lo svolgimento di lavori in orario notturno. I programmi di apprendistato/tirocinio non devono essere utilizzati per evitare il pagamento - totale o parziale - di stipendi e benefit previsti dalla legge.
- Lavoro forzato, obbligatorio, manodopera a contratto, schiavitù moderna, tratta e prigionia - È vietata qualunque forma di lavoro forzato, obbligatorio, lavoro prestato sotto il vincolo della restituzione di un debito, servitù e tratta degli esseri umani, di schiavitù moderna, così come in condizioni di coercizione psicologica e/o fisica. I Fornitori non possono obbligare i propri Dipendenti a svolgere lavoro straordinario ovvero a prestare la propria opera per ore di straordinario eccedenti i limiti consentiti dalla legge. I Dipendenti devono essere in possesso o avere il controllo diretto dei loro documenti d'identità personale, devono avere libertà di movimento, devono essere presenti regolarmente nel territorio in cui lavorano e devono avere la facoltà di risolvere il rapporto di lavoro (pur nel rispetto dei termini di preavviso previsti dalla legge).
- Orario di lavoro - L'orario di lavoro, ordinario e straordinario, deve rispettare i requisiti di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili. In presenza di leggi meno restrittive, l'orario lavorativo regolare non deve eccedere le 48 ore settimanali e quello straordinario le 12 ore settimanali. In situazioni operative caratterizzate da particolari carichi di lavoro, sono consentite eccezioni a tali limiti. Nel caso in cui l'orario lavorativo dovesse eccedere costantemente il totale di 60 ore settimanali, i Fornitori sono tenuti a sviluppare un piano per ripristinare l'orario lavorativo in conformità a quello previsto dalla legge. In ogni caso, i Fornitori sono tenuti a mantenere un registro delle presenze in termini di orario di inizio e fine della giornata lavorativa e pause; tale registro dovrà essere quanto più possibile informatizzato e non modificabile, che consenta di tracciare in modo trasparente e verificabile da parte del Dipendente le ore effettivamente lavorate. Dipendenti hanno diritto ad almeno un giorno libero a settimana. Sono consentite eccezioni soltanto in caso di picchi stagionali di lavoro, qualora ciò sia conforme alla legge. Il lavoro straordinario deve essere svolto volontariamente e non può essere richiesto con cadenza regolare. I Fornitori devono retribuire i Dipendenti per le ore di straordinario svolte in base alle percentuali di maggiorazione previste dalla legge; in presenza di leggi meno restrittive, i Fornitori sono incoraggiati a retribuire le ore di lavoro straordinario a una tariffa maggiore rispetto alla tariffa oraria ordinaria.
- Retribuzione e benefit - I Fornitori sono tenuti a retribuire i Dipendenti per le ore lavorate, compresi gli straordinari ed eventuali ulteriori accordi di retribuzione maggiorata, in conformità ai contratti di assunzione dei singoli Dipendenti e nel rispetto della legge e dei contratti collettivi nazionali applicabili. I salari, infatti, dovranno essere adeguati al costo della vita, ai bisogni di base del dipendente, al profitto discrezionale, a parametri di riferimento di mercato e alle prestazioni

aziendali. In assenza di un salario minimo fissato dalla legge o dai contratti collettivi, i salari devono essere sufficienti a soddisfare i bisogni fondamentali dei Dipendenti e a garantire loro un reddito adeguato a questo scopo. Analogamente, nei casi di lavoro a cottimo, ove previsto dalla legge, i Fornitori sono tenuti a retribuire i Dipendenti in conformità a quanto sopra. I Fornitori devono garantire un sistema di retribuzione equo che valorizzi i lavoratori in base a qualifiche, abilità ed esperienza. I lavoratori devono essere retribuiti e premiati per le prestazioni attraverso benefit, incentivi salariali o non salariali. I Fornitori sono tenuti a concedere tutti i benefit previsti dalla legge, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la previdenza sociale, il congedo parentale, le ferie annuali, le festività e si dovranno impegnare in un dialogo sociale con cadenza regolare sulle questioni relative alla compensazione. I Fornitori sono tenuti rilasciare una busta paga per ogni periodo lavorato, indicando chiaramente le componenti della compensazione, compresi gli importi esatti per salari, benefit, incentivi o bonus ed eventuali detrazioni. I salari dovranno essere pagati in tempo e per intero. Non sono consentite detrazioni dal salario come misura disciplinare né quelle non previste dalla legislazione nazionale senza l'autorizzazione del lavoratore interessato. Tutte le misure disciplinari dovranno essere registrate.

- **Discriminazione** - I Dipendenti non devono essere soggetti a discriminazioni in alcun momento e ambito del rapporto di lavoro (ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, assunzione, formazione, condizioni di lavoro, retribuzione, benefit, promozione, provvedimenti disciplinari, risoluzione del rapporto di lavoro e pensionamento), basate su razza, colore della pelle, genere, orientamento sessuale, religione, nazionalità, età, lingua, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, disabilità fisica o mentale, gravidanza, estrazione sociale o etnica e qualunque altro stato o caratteristica personale.
- **Abuso, coercizione, molestie e provvedimenti disciplinari** - I Dipendenti devono essere trattati con dignità e rispetto e in nessun caso devono essere oggetto di abusi verbali, fisici o psicologici, coercizione, pressioni o minacce, punizioni corporali o qualunque altra forma di molestia durante la selezione, nel corso e per tutta la durata del rapporto di lavoro. I Fornitori non devono consentire l'adozione di provvedimenti disciplinari e/o la comminazione di sanzioni pecuniarie per motivi disciplinari che siano illegali o eccessivi. Qualunque altra decurtazione dallo stipendio deve essere approvata per iscritto dal Dipendente.
- **Libertà di associazione e negoziazione collettiva** - I Fornitori, in conformità con la legge applicabile, sono tenuti a riconoscere e rispettare il diritto dei Dipendenti di associarsi, organizzarsi o aderire a un'organizzazione sindacale e negoziare accordi collettivi in modo lecito senza subire interferenze, sanzioni o ritorsioni. I Fornitori sono tenuti ad assumere un atteggiamento aperto e costruttivo nei confronti delle attività sindacali. Formazione e sviluppo I Fornitori devono garantire la disponibilità di strumenti adeguati per lo sviluppo delle competenze e delle capacità di tutti i Dipendenti.

6. PRINCIPI RELATIVI A SALUTE E SICUREZZA

I Fornitori sono tenuti ad offrire ai Dipendenti un ambiente di lavoro sano e sicuro. I Fornitori devono altresì proattivamente dotarsi di tutte le misure necessarie per impedire il verificarsi d'incidenti ed infortuni, devono dare appropriate informazioni sulla sicurezza, tenere corsi di formazione ed elaborare adeguati sistemi di rilevazione, analisi ed eliminazione di ogni situazione di pericolo. I Fornitori sono tenuti a osservare tutte le leggi applicabili in materia di salute e sicurezza in ambito lavorativo, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a dotarsi degli strumenti di prevenzione e risposta alle emergenze, di sicurezza degli edifici e impianti antincendio, delle dotazioni di primo soccorso, dei dispositivi di protezione personale, di garantire la sicurezza delle attrezzature e degli impianti elettrici, di prevenire l'inquinamento acustico, di garantire un'adeguata illuminazione, aerazione, igiene, accesso all'acqua potabile e pulizia degli ambienti di lavoro e in particolare dei servizi igienici. I Fornitori ed i loro lavoratori devono essere preparati in situazioni di emergenza, ciò implica: la definizione di procedure di evacuazione, esercitazioni di emergenza da svolgere periodicamente, adeguati materiali per il primo soccorso, adeguati dispositivi per il rilevamento e la lotta antincendio e idonee strutture di uscita di sicurezza. Il Fornitore deve formare regolarmente i lavoratori sui piani di emergenza, capacità di risposta all'emergenza e assistenza medica. I dipendenti sono inoltre tenuti a riferire casi di infortuni sul lavoro ai loro superiori senza timore di conseguenze negative o di ritorsioni. Con riferimento alle emergenze pandemiche, i Fornitori sono tenuti a rispettare le normative cogenti

nazionali e in ogni caso ad adottare le linee guida che Natuna ha trasmesso ai Fornitori tramite apposite comunicazioni a prevenzione dei rischi di contagio, anche se più restrittive, nonché a richiedere che i propri Sub-fornitori si conformino alle medesime previsioni. I Fornitori sono tenuti a nominare un responsabile per la salute e la sicurezza, formare i Dipendenti sulle relative norme di salute e sicurezza e tenere idonea evidenza dei corsi di formazione effettuati. La certificazione del sistema di gestione della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro secondo gli standard internazionali (ovvero ISO 45001) è fortemente raccomandata per i processi produttivi su larga scala o con un forte impatto sull'ambiente.

7. PRINCIPI RELATIVI ALL'AMBIENTE

Natuna si attende che anche i suoi Fornitori e Sub-fornitori si impegnino a ridurre al minimo l'impatto ambientale durante l'espletamento dei servizi e/o nei processi produttivi e a rispettare gli ecosistemi e la biodiversità, prestando attenzione alla conservazione del suolo e alla gestione del territorio circostante. I Fornitori sono tenuti ad adempiere a tutte le leggi e normative sull'ambiente, ivi incluse, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le leggi in materia di gestione delle sostanze e rifiuti solidi e pericolosi, gestione, utilizzo e smaltimento delle acque reflue, emissioni aeree e inquinamento acustico. In particolare, i Fornitori, ove necessario, sono tenuti ad ottenere i permessi per condurre le proprie attività nel rispetto dell'ambiente circostante e a sviluppare procedure volte a controllare e a ridurre progressivamente l'inquinamento, gli scarti, le acque reflue e le emissioni gassose, l'utilizzo di acqua, energia e sostanze chimiche e la produzione di rifiuti pericolosi e non. Inoltre, sono tenuti a trattare le acque reflue e i rifiuti solidi prima dello scarico o smaltimento. La certificazione del sistema di gestione ambientale secondo gli standard internazionali (ovvero ISO14001, EMAS) è fortemente raccomandata soprattutto quando presente un forte impatto sull'ambiente.

8. SISTEMA DI GESTIONE

Al fine di garantire il rispetto del Codice di Condotta dei Fornitori da parte dei Sub-fornitori, i Fornitori sono tenuti a comunicare, condividere e illustrare i contenuti del documento qui citato ai membri della loro filiera. I Fornitori sono incoraggiati a soddisfare le aspettative illustrate nel presente Codice di Condotta dei Fornitori destinando risorse adeguate a tale scopo. I Fornitori sono tenuti ad assumere iniziative di formazione atte a consentire ai loro Dipendenti di raggiungere un livello di conoscenza e comprensione adeguato dei contenuti del Codice di Condotta dei Fornitori. Natuna richiede che i Fornitori attestino mediante adeguata documentazione l'avvenuta condivisione dei principi e dei valori espressi nel Codice di Condotta dei Fornitori con i soggetti destinatari. Il Codice di Condotta dei Fornitori, che viene qui proposto nella prima versione, è stato approvato nella forma originaria dall'Amministratore Unico di Natuna S.r.l. in data 05 Settembre 2022 ed è da ritenersi adottato da parte di tutte la Società.

9. SEGNALAZIONE DI DUBBI O VIOLAZIONI

I Fornitori sono tenuti a segnalare tempestivamente eventuali dubbi su un qualsiasi requisito del Codice di Condotta dei Fornitori, nonché eventuali violazioni, presunte o effettive, della legge, del Codice di Condotta dei Fornitori o di qualunque accordo contrattuale con Natuna. Ciò comprende le violazioni commesse da qualunque dipendente, consulente, partner, agente o altro rappresentante che agisce in nome e/o per conto del Fornitore o di Natuna. Le segnalazioni possono essere effettuate 24 ore su 24, sette giorni su sette, tramite le mail spt@natuna.it e/o organismo.divigilanza@natuna.it o a mezzo lettera indirizzata all'azienda (Natuna S.r.l. – Via Licio Giorgieri 93, 00165 Roma, Italia c.a. All'ODV e Resp Ufficio QuASE).

10. GLOSSARIO

1. Per Natuna s'intende Natuna S.r.l..
2. Per Fornitore s'intende il fornitore che presta servizi e/o fornisce beni a Natuna.
3. Per Sub-fornitore s'intende il fornitore di prodotti o servizi coinvolto a qualunque livello della filiera del Fornitore.
4. La Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro include le seguenti Convenzioni: n. 29 sul lavoro forzato (1930), n. 87 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale (1948), n. 98 sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva (1949), n. 100 sull'uguaglianza di retribuzione (1951), n. 105 sull'abolizione del lavoro forzato (1957), n. 111 sulla discriminazione (impiego e professione) (1958), n. 138 sull'età minima (1973) e n.182 relativa alla proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile (1999).
5. Per la Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali riferirsi al link <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Roma 05.09.2022

Redatto e Verificato da Uff. QuASE

Approvato da AU