

**CODICE DI CONDOTTA  
PER I FORNITORI DI TONNO  
(NAVI)**



**BOLTON**

Il **Codice di Condotta** di Bolton (di seguito, il “Codice”) e la **Politica sui Diritti Umani** di Bolton (di seguito, “PDU”) costituiscono il vertice della piramide normativa con cui il Gruppo stabilisce i propri principi e valori fondamentali. Bolton si aspetta ed esige che tutte le società, compresi dipendenti, dirigenti e organi direttivi, aderiscano a questo quadro di integrità comune sia nello svolgimento delle proprie attività professionali, sia nei rapporti con gli stakeholder.

Bolton applica e difende i diritti umani riconosciuti a livello internazionale e sanciti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e dalle convenzioni a essa ispirate, fra cui le convenzioni fondamentali in materia contenute nella Costituzione dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), indipendentemente dallo stato di ratifica dei membri, e gli standard dell’**Iniziativa di Commercio Etico (Ethical Trading Initiative)**.

Bolton Food & Tri Marine considera l’equa gestione delle operazioni lungo tutta la catena di fornitura una colonna portante della propria strategia di sostenibilità. Come pubblicato nella **Politica sui Diritti Umani** di Bolton, sono stati individuati nove principi chiave di responsabilità sociale applicabili a tutti i fornitori di tonno che operano in mare:

- Occupazione regolare e libera scelta
- Libertà di associazione e contrattazione collettiva
- Salute, sicurezza e condizioni di lavoro
- Lavoro minorile
- Salario dignitoso
- Ore di lavoro
- Discriminazioni e trattamenti duri e disumani
- Diritti delle popolazioni locali
- Segnalazione delle violazioni

Tali principi sono il set minimo di criteri considerati “il nucleo essenziale o più rilevante” nelle Convenzioni dell’OIL e che già rientrano nella gamma di norme pubbliche e private per la Responsabilità Sociale in altri settori. Oltre alle Convenzioni fondamentali dell’OIL (Dichiarazione dell’OIL sui principi e diritti fondamentali del lavoro, 1998), esistono anche convenzioni specifiche per il settore della pesca, come la Convenzione sul lavoro nel settore della pesca (n. 188) e la Raccomandazione relativa al lavoro nel settore della pesca (n. 199) adottate nel 2007, e la Convenzione sul lavoro marittimo (CLM) del 2006, che rivedono e consolidano gli standard dell’OIL relative alle condizioni di lavoro dei pescatori.

Tra gli standard basati sulle Convenzioni fondamentali dell’OIL e sulle Convenzioni specifiche dell’OIL n. 188 e CLM, Bolton pone in evidenza e promuove in particolare la norma UNE 195006 per la pesca responsabile del tonno e il Codice di Condotta e gli standard di verifica dei pescherecci della Seafood Task Force (STF) la cui implementazione garantisce le buone prassi indispensabili per raggiungere gli obiettivi stabiliti nel presente codice e andare verso una piena sostenibilità sociale nel settore, improntata al rispetto dei diritti umani, sociali e lavorativi dei marittimi.

Il **Codice di Condotta per i Fornitori di Tonno (Navi)** di Bolton Food & Tri Marine prevede requisiti specifici aggiuntivi alla **Politica sui Diritti Umani** di Bolton, applicabili ai fornitori che sono direttamente o indirettamente coinvolti con i pescherecci e, pertanto, devono assolvere obblighi di due diligence nell’ambito dell’attività di pesca. Non si tratta di un documento autonomo, ma fa parte del **Codice di Condotta per i Fornitori di Bolton Food**.

Tutti i fornitori di tonno lungo la catena di approvvigionamento globale devono sottoscrivere questo codice per diventare fornitori omologati di Bolton Food & Tri Marine. In qualsiasi fase della nostra attività commerciale, ci riserviamo il diritto di chiedere informazioni atte a dimostrare che il fornitore supporta e rispetta il CdC (Navi), anche attraverso audit di terze parti o interni.

### **Monitoraggio continuo dei progressi e della conformità**

Crediamo in un dialogo costante con i partner per migliorare le misure attualmente in atto e svilupparne di nuove al fine di rafforzare il nostro impegno per i principi contenuti in questo Codice di Condotta (CoC). . Sosteniamo un approccio di miglioramento continuo, in cui le non conformità vengono affrontate con piani d'azione correttivi gradualmente. Il presente CdC (Navi), pertanto, include anche l'impegno del fornitore a sviluppare e attuare piani correttivi volti a garantire il pieno rispetto e supporto dei principi del Codice. Questi piani sono un modo per aumentare la trasparenza della nostra catena di approvvigionamento globale e dimostrare responsabilità e miglioramento continuo delle nostre attività di pesca del tonno.

Nel caso in cui un fornitore abbia difficoltà ad aderire al presente CdC Bolton Food & Tri Marine collaborerà e lavorerà insieme laddove si verificano disallineamenti, al fine di identificare le cause alla radice del problema, trovare modi efficaci per correggerlo, aiutare a implementare tali misure e verificarne l'efficacia nell'eradicare il problema.

# PRINCIPI E DICHIARAZIONE

## A. Occupazione regolare e libera scelta

Ogni pescatore ha diritto a condizioni di lavoro eque, ore di riposo e una retribuzione stabilita da un accordo contrattuale comprensibile.

È fatto assoluto divieto di lavoro forzato, coatto, schiavizzato, con manodopera illegale o comunque involontario in qualsiasi parte dell'attività, in mare o a terra.

Ogni pescatore ha diritto a periodi di congedo per recarsi nel proprio Paese di origine, se lo desidera, senza perdere il lavoro o subire discriminazioni.

Ogni pescatore ha il diritto di entrare in servizio o lasciare il posto di lavoro liberamente, nel rispetto delle condizioni di impiego e senza timori, ritorsioni o perdite dei guadagni giustamente dovuti.

I pescatori mantengono il controllo dei propri documenti d'identità e non è consentito trattenere le loro proprietà o qualsivoglia profitto. Nel caso in cui i documenti personali e/o d'identità vengano consegnati ai capitani delle imbarcazioni per essere custoditi durante il lavoro in mare, oppure perché richiesto dalla legge, i lavoratori dovranno riavere i loro documenti dopo l'attracco, alla cessazione del rapporto di lavoro o, su loro espressa richiesta, in qualsiasi altro momento.

I pescatori non sono tenuti a depositare "cauzioni" al datore di lavoro.

I pescatori sono liberi di lasciare il servizio a bordo del peschereccio senza incorrere in alcuna sanzione durante gli scali in porto, ove legalmente consentito.

Quando si trovano in porti stranieri, i pescatori hanno diritto al rimpatrio. Le spese del rimpatrio di cui al paragrafo 1 del presente articolo devono essere sostenute dall'armatore del peschereccio, eccetto nel caso in cui il pescatore sia stato riconosciuto colpevole di una mancanza grave rispetto agli obblighi del suo accordo di assunzione, conformemente alla legislazione nazionale o ad altre disposizioni vigenti.

Convenzioni OIL applicabili
C29 Convenzione sul lavoro forzato (1930, convenzione fondamentale)
C105 Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato (1957, convenzione fondamentale)
C188 Convenzione sul lavoro nel settore della pesca (2007, artt. 23, 24)
C181 Convenzione sulle agenzie per l'impiego private (2000)
R35 Raccomandazione sulla costrizione indiretta al lavoro (1930)
C100 Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione (1951, convenzione fondamentale)

1. Ogni persona ha il diritto di entrare in servizio o lasciare il posto di lavoro liberamente, entro i termini d'impiego concordati. Non è ammessa alcuna forma di lavoro coatto, schiavizzato o involontario, così come definito dalle Convenzioni e Raccomandazioni OIL di riferimento.

Devono essere adottate politiche e procedure per dimostrare che il processo di reclutamento dei lavoratori (membri dell'equipaggio) e dell'equipaggio contrattualizzato non comporti alcuna forma, presunta o accertata, di:

- a. Lavoro forzato, coatto, schiavizzato, per debito o involontario, lavoro carcerario incluso.
- b. Supporto alla tratta di esseri umani e alle organizzazioni che la praticano.
- c. Costrizione o intimidazione di coniugi e figli affinché lavorino per il comandante/l'armatore della nave.

2. I membri dell'equipaggio non sono tenuti a pagare commissioni di reclutamento e di assunzione a datori di lavoro, agenti o intermediari del lavoro, al di fuori delle commissioni consentite dalla legge. Tutte le spese addebitate ai lavoratori devono essere comunicate in anticipo e documentate in una lingua comprensibile ai lavoratori<sup>1</sup>.

Occorre conservare per almeno 12 mesi una copia di ogni fattura/busta paga in cui viene descritto dettagliatamente l'addebito applicato al lavoratore per verificarne la conformità alle eccezioni previste dalla legislazione locale.

3. Prima di sottoscrivere il contratto, i lavoratori devono essere informati dei termini e delle condizioni di lavoro in una lingua a loro comprensibile. I pescatori hanno il diritto di farsi consigliare e rappresentare da un sindacato o da altra organizzazione a sostegno dei lavoratori<sup>2</sup> di loro scelta prima di salire a bordo della nave, di depositare una copia dell'accordo di assunzione presso tale ente e di comunicare con lo stesso<sup>3</sup>.

Il rapporto di lavoro tra il comandante della nave e l'equipaggio deve essere regolamentato sulla base della convenzione internazionale e delle leggi nazionali sul lavoro e sulla sicurezza sociale pertinenti. Deve essere un rapporto contrattuale equo e trasparente, dove;

- Il comandante/armatore della nave riconosce i benefici previsti dalla legge.
- L'equipaggio riceve la formazione, le competenze e le conoscenze necessarie mediante la partecipazione a programmi di apprendistato, l'assunzione regolare o la reiterazione di contratti a tempo determinato.
- L'occupazione rafforza le capacità umane del personale, contrastando le cause di insicurezza e vulnerabilità sociale o economica dei lavoratori.
- L'equipaggio non è soggetto a contratti di sola manodopera, né a un abuso di subappalti o di contratti a tempo determinato che hanno lo scopo di aggirare gli obblighi in materia di lavoro e sicurezza sociale e ledono i diritti dei membri dell'equipaggio.

---

<sup>1</sup> La legge nazionale prevede alcune deroghe: "Nell'interesse dei lavoratori, l'autorità competente, previa consultazione delle organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori maggiormente rappresentative, può autorizzare deroghe [...] per alcune categorie di lavoratori, e per servizi specificamente identificati, forniti dalle agenzie per l'impiego private". (Convenzione n. 181 sulle agenzie per l'impiego private, 1997, Articolo 7, C181). È importante quindi fare riferimento alla legislazione nazionale per sapere se è consentito addebitare le spese di collocamento ai lavoratori.

<sup>2</sup> Gli enti di assistenza ai pescatori possono includere, a titolo d'esempio, enti di assistenza ai marinai, sindacati, associazioni etniche/culturali/religiose, gruppi per i diritti dei migranti o anche ONG. È consigliabile rivolgersi a un ente di assistenza diverso da un sindacato solo se non esistono sindacati specifici, oppure se non sono ammessi dalla legge.

<sup>3</sup> I pescatori devono avere pieno accesso ai propri dispositivi di comunicazione e un accesso ragionevole alle comunicazioni di bordo, in funzione della durata della traversata e delle situazioni personali, ma senza che questo comprometta le normali attività a bordo.

4. L'accordo di assunzione del pescatore deve essere redatto in una lingua a lui comprensibile e, se il collaboratore ha difficoltà di comprensione del testo, deve essergli spiegato a voce. Il pescatore deve ricevere una copia dell'accordo di assunzione in una lingua a lui comprensibile e, se ha problemi di comprensione del testo, occorre fornire anche una spiegazione orale. Un'altra copia deve essere portata a bordo e rimanere a disposizione del pescatore e, in conformità alle normative e alle prassi nazionali, di altre parti interessate, previa richiesta. Il contratto di lavoro tra il comandante/armatore della nave e il membro dell'equipaggio deve fornire informazioni comprensibili sui diritti e sulle responsabilità del contraente e ulteriori dettagli sulle condizioni di impiego a bordo dei pescherecci. Al pescatore deve essere concesso il tempo sufficiente per esaminare il contenuto dell'accordo di assunzione e chiedere il parere di un esperto prima di sottoscriverlo.
5. Il contratto di lavoro del pescatore deve contenere le seguenti informazioni, a meno che l'inclusione di una o più di esse non sia resa superflua dal fatto che la materia è regolata in altro modo dalla legislazione nazionale o da un accordo di contrattazione collettiva, ove applicabile:
- a. il cognome e i nomi del pescatore, la data di nascita o l'età, il luogo di nascita e un contatto d'emergenza;
  - b. il luogo e la data di firma dell'accordo;
  - c. il nome del peschereccio o dei pescherecci e il numero di immatricolazione del peschereccio o dei pescherecci a bordo del quale o dei quali il pescatore si impegna a lavorare;
  - d. il nome del datore di lavoro o dell'armatore del peschereccio o dell'altra parte dell'accordo;
  - e. il viaggio o i viaggi da intraprendere, qualora possano essere determinati al momento dell'assunzione;
  - f. la funzione per la quale il pescatore deve essere impiegato o assunto;
  - g. se possibile, la data e il luogo in cui il pescatore sarà tenuto a presentarsi a bordo per prendere servizio;
  - h. le provviste da fornire al pescatore, a meno che la legislazione o la normativa nazionale non preveda un sistema alternativo;
  - i. l'ammontare della paga, o l'ammontare della quota di partecipazione agli utili<sup>4</sup> e il metodo di calcolo di tale quota se la remunerazione è basata sulla partecipazione agli utili, oppure l'ammontare della paga e della quota di partecipazione agli utili, con il metodo di calcolo di quest'ultima se la remunerazione è basata su una combinazione delle due, qualsiasi salario minimo concordato e la regolarità dei pagamenti;
  - j. la scadenza dell'accordo e le condizioni relative all'accordo<sup>5</sup>, cioè:
    - i. qualora l'accordo venga stipulato per una durata determinata, la data fissata per la scadenza;

---

<sup>4</sup> Non devono verificarsi situazioni in cui il pescatore viene pagato solo con una parte del valore del pescato, senza salario. Non è ammesso che i pescatori soggetti a un accordo di assunzione ricevano un salario inferiore al salario di sussistenza se i livelli di cattura sono insufficienti.

<sup>5</sup> Come stabilito dalla Politica sui Diritti Umani di Bolton, utilizziamo forme contrattuali che soddisfano gli obblighi nei confronti dei lavoratori previsti dalle leggi e dai regolamenti in materia di lavoro e sicurezza sociale derivanti dal regolare rapporto di lavoro, evitando l'uso eccessivo di forme sfavorevoli.

- ii. qualora l'accordo venga stipulato per un viaggio, il porto di destinazione concordato per la fine dell'accordo e l'indicazione del periodo a scadenza del quale il pescatore sarà congedato dopo l'arrivo a destinazione;
  - iii. se il contratto è stato stipulato a tempo indeterminato, le condizioni che consentono a ciascuna delle parti di recedere dal contratto, nonché il periodo di preavviso richiesto, a condizione che tale periodo non sia inferiore per il datore di lavoro, l'armatore del peschereccio o l'altra parte contraente con il pescatore.
- k. la tutela che copre il pescatore in caso di malattia, infortunio o morte connessi al servizio;
  - l. la durata del congedo annuale retribuito o la formula utilizzata per calcolare il congedo, se applicabile;
  - m. le prestazioni in materia di protezione della salute e di sicurezza sociale che devono essere garantite al pescatore dal datore di lavoro, dall'armatore di pescherecci o altra parte dell'accordo di assunzione del pescatore, secondo i casi;
  - n. il diritto del pescatore al rimpatrio;
  - o. un riferimento al contratto collettivo di lavoro, se applicabile;
  - p. i periodi minimi di riposo conformemente alla legislazione nazionale o altre misure; e
  - q. ogni altra informazione che la legislazione nazionale possa richiedere.
6. Con ragionevole preavviso al datore di lavoro, in base a quanto previsto dall'accordo di assunzione del pescatore (armatore/comandante della nave o agenzia per il lavoro), i membri dell'equipaggio devono essere liberi di interrompere il rapporto di lavoro senza conseguenze. Ad esempio, è vietato trattenere qualsiasi parte dello stipendio, dei benefit, dei beni, dei documenti di identità e di altri documenti del lavoratore (membri dell'equipaggio e personale) per costringerlo a continuare a lavorare per l'azienda.

Ai pescatori migranti (o ai loro familiari) non si deve minacciare la denuncia alle autorità per costringerli ad accettare o mantenere un impiego.

7. Gli armatori dispongono di procedure eque e trasparenti per garantire che la cessazione dei contratti venga gestita con correttezza. La documentazione, fra cui politiche e termini del contratto, deve dimostrare che i membri dell'equipaggio sono autorizzati a lasciare l'impiego senza dover rinunciare ai pagamenti o ai benefici dovuti e senza che i loro beni o documenti personali vengano trattenuti.
8. Per prevenire eventuali abusi nel caso in cui i documenti personali siano trattenuti dal datore di lavoro per obblighi di legge, l'armatore deve disporre di procedure scritte per garantire che:
- a. i documenti personali vengano immediatamente restituiti al lavoratore su richiesta e senza alcuna precondizione;
  - b. i lavoratori ricevano una copia esatta della documentazione personale, se non ne sono in possesso;
  - c. i lavoratori sappiano che queste procedure esistono e come funzionano.
9. Al termine di una sessione di lavoro, i membri dell'equipaggio devono essere autorizzati a lasciare l'area di lavoro immediata e devono avere a disposizione strutture adeguate per riposarsi, mangiare, cambiarsi e curare la propria igiene.

Per il consumo di cibo devono essere previste aree apposite, separate dagli spogliatoi. L'armatore deve essere in grado di dimostrare che la libertà di movimento e la libertà personale dei dipendenti vengono rispettate, in piena conformità alla Convenzione n. 188 dell'OIL<sup>6</sup>.

10. L'armatore deve provvedere al rimpatrio dei membri dell'equipaggio nel caso in cui il loro contratto di lavoro scada e non venga rinnovato prima del rientro della nave nel porto di origine, o in base alle condizioni preventivamente specificate nell'accordo contrattuale, o in caso di risoluzione del contratto per motivi giustificati o a causa di malattia, infortunio o decesso del membro dell'equipaggio.

Le spese per il rimpatrio devono essere sostenute dall'armatore del peschereccio, eccetto nel caso in cui il pescatore sia stato riconosciuto colpevole di una mancanza grave di rispetto degli obblighi del suo accordo di assunzione, conformemente alla legislazione nazionale o ad altre disposizioni vigenti.

Se un dipendente lascia volontariamente il posto di lavoro e ritorna nel proprio Paese, le spese di rimpatrio sono a suo carico. Se viene dimostrato che il pescatore è impossibilitato a proseguire il lavoro a causa di azioni, condizioni o comportamenti dell'armatore o del suo personale, la società si farà carico dei costi di rimpatrio.

11. Nel caso in cui i membri dell'equipaggio vengano reclutati da fornitori di manodopera indipendenti o **agenzie di reclutamento** per l'imbarco di membri dell'equipaggio, gli armatori devono essere in possesso di tutti i contratti dei membri dell'equipaggio. Non è in alcun modo consentito dare impiego a membri dell'equipaggio che non hanno il diritto legale di lavorare o che non sono in possesso della certificazione, della documentazione o del visto richiesti nel Paese in cui lavorano o in cui hanno sottoscritto il contratto.

12. È richiesta l'implementazione di un sistema verificabile che dimostri la comunicazione tra il comandante/l'armatore della nave e l'agente di reclutamento per quanto riguarda le esigenze di impiego e il rispetto delle normative vigenti. Le comunicazioni e gli accordi scritti con i membri dell'equipaggio devono essere redatti in una lingua a loro comprensibile. Se non è possibile, il comandante della nave, il rappresentante dell'equipaggio o il membro più anziano dell'equipaggio devono spiegare con precisione le condizioni di lavoro e assicurarsi che il pescatore le comprenda e le accetti.

13. L'armatore deve firmare un accordo o un contratto formale scritto con l'agenzia di reclutamento per la fornitura di servizi di reclutamento. L'armatore ha l'onere di dimostrare che il servizio è conforme a tutti i requisiti stabiliti nella Convenzione n. 188 dell'OIL. In particolare, l'armatore deve assicurarsi che i pescatori reclutati/collocati da tale servizio comprendano e approvino le condizioni di impiego volontariamente e senza temere ritorsioni.

14. Inoltre, se il reclutamento/collocamento dei pescatori viene affidato a un apposito servizio, l'armatore/la società devono garantire che il servizio:

---

<sup>6</sup> Si ricorda che il rispetto della Convenzione n. 188 dell'OIL è obbligatorio.

- a. non dissuada i soggetti in cerca di lavoro dall'ottenere un impiego ricorrendo a liste nere o altri mezzi;
- b. non richieda ai pescatori il pagamento di onorari o altre spese per il reclutamento o il collocamento<sup>7</sup>;
- c. abbia ricevuto una licenza, un certificato o un'altra autorizzazione analoga in corso di validità dall'autorità competente del Paese in cui opera; e
- d. non abbia subito condanne per pratiche di reclutamento che ledono i diritti umani.

## B. Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Ogni pescatore ha il diritto di essere adeguatamente rappresentato e di formare e/o aderire liberamente a sindacati, se previsti dalla legge, o a organizzazioni dei lavoratori di propria scelta e di trattare collettivamente.

Se il diritto alla libertà sindacale e alla negoziazione collettiva è limitato dalla legge, il datore di lavoro deve cercare di rispettare le norme internazionali sui diritti umani in materia di libertà di associazione e negoziazione collettiva, senza violare le leggi e i regolamenti vigenti a livello nazionale. È compreso anche il diritto dell'equipaggio di eleggere membri che lo rappresentino nei momenti di dialogo e/o negoziazione con l'armatore.

Convenzioni OIL applicabili
C87 Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale (1948, convenzione fondamentale)
C98 Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva (1949, convenzione fondamentale)

1. I membri dell'equipaggio devono essere liberi di aderire a qualsiasi sindacato o organizzazione dei lavoratori (nei contesti in cui i sindacati sono illegali o non esistono) di loro scelta, che si occuperà delle negoziazioni collettive a loro nome e renderà noti al comandante/armatore della nave la voce, le idee, le opinioni e il punto di vista dei membri dell'equipaggio in modo oggettivo, sistematico e rispettoso, senza timore di subire pregiudizi, isolamento, discriminazioni, molestie, intimidazioni o ritorsioni.

Se la libertà sindacale e/o di negoziazione collettiva è limitata dalla legge, il comandante/armatore deve concedere qualsiasi altro mezzo legale per garantire il diritto all'associazione libera e indipendente e alla negoziazione collettiva<sup>8</sup>. Il comandante/armatore della nave deve consentire ai membri dell'equipaggio di eleggere democraticamente i propri rappresentanti, qualora i diritti sindacali e di negoziazione collettiva siano limitati dalle leggi vigenti.

<sup>7</sup> Ai fini di questa disposizione, i costi sostenuti per l'esame medico nazionale obbligatorio, certificati, documenti personali di viaggio o il libretto di navigazione nazionale non sono da ritenersi "onorari o altre spese" (Convenzione n. 179 dell'OIL sul reclutamento e il collocamento della gente di mare, 1996).

<sup>8</sup> Se la legge limita la libertà sindacale e/o di negoziazione collettiva formale, il datore di lavoro deve concedere qualsiasi altro mezzo legale per garantire il diritto all'associazione libera e indipendente e alla negoziazione collettiva (ad esempio, l'elezione di rappresentanti dei lavoratori o l'istituzione di comitati per il welfare).

2. I datori di lavoro non devono interferire in alcun modo nelle attività di gestione dell'organizzazione dei lavoratori, che deve svolgersi senza che i partecipanti temano di essere vittime di pregiudizi, isolamento, discriminazioni, molestie, intimidazioni o ritorsioni. I pescatori devono poter partecipare alle attività delle organizzazioni dei lavoratori durante l'orario di lavoro (non nei periodi di riposo).
3. È vietata qualsiasi forma di discriminazione dovuta all'affiliazione o alla non-affiliazione a organizzazioni sindacali.
4. Negli scali portuali o tramite comunicazione remota, laddove possibile, ai membri dell'equipaggio, ai loro rappresentanti eletti e a qualsiasi supporto di terze parti, deve essere consentita la libera comunicazione senza ingiustificate interferenze da parte del comandante/proprietario del mezzo navale. Ove praticabile, il comandante dovrà discutere, mirare a risolvere amichevolmente e registrare gli esiti relativi alle condizioni di lavoro e alle eventuali problematiche con i rappresentanti eletti dei membri dell'equipaggio.

I datori di lavoro devono assicurarsi di rispettare tutte le disposizioni di legge quando si impegnano nella negoziazione collettiva. I contratti collettivi validi e approvati devono essere debitamente comunicati a tutti i lavoratori, fornendo loro una copia dei contratti oppure garantendo l'accesso e organizzando una formazione in merito.

### **C. Salute, sicurezza e condizioni di lavoro**

Ogni pescatore ha il diritto di lavorare in luoghi sicuri e protetti, conformi agli standard di sicurezza e alle convenzioni OIL/MSO sulla salute e la sicurezza applicabili ai pescherecci, in particolare alla Convenzione del lavoro marittimo (2006) e alla Convenzione sul lavoro nel settore della pesca (n. 188, 2007) dell'OIL.

Ogni pescatore ha diritto a standard di vita dignitosi, che comprendono l'accesso a servizi igienici puliti e all'acqua potabile. Ogni pescatore ha diritto a consumare alimenti e acqua di qualità adeguata mentre è in mare. Se opportuno, devono essere predisposte strutture igieniche per la conservazione degli alimenti.

Ogni pescatore deve potersi permettere un riparo e un alloggio a prezzi accessibili quando sbarca in porti stranieri. Le sistemazioni, laddove fornite, devono essere pulite, sicure e soddisfare le esigenze basilari del pescatore.

Ogni pescatore ha il diritto di acquisire competenze in materia di lavoro, salute e sicurezza attraverso opportunità di formazione adeguate e riconosciute.

Ogni pescatore deve ricevere interventi di primo soccorso idonei e un'assistenza medica qualificata in caso di incidenti o infortuni e in caso di lesioni gravi o potenzialmente letali, valutando anche l'allontanamento dalla nave per il ricovero in ospedale.

Ogni pescatore ha diritto alla tutela della salute, all'assistenza medica, alle misure di welfare e ad altre forme di protezione sociale.

## Convenzioni OIL applicabili

CLM Convenzione del lavoro marittimo (2006)

C188 Convenzione sul lavoro nel settore della pesca (2007)

C181 Convenzione sulle agenzie per l'impiego private (2000)

1. Il comandante/armatore della nave deve creare e mantenere un ambiente di lavoro sicuro e salutare per tutti i membri dell'equipaggio, e ha l'onere di provvedere alla gestione delle condizioni di lavoro e renderle sicure attraverso<sup>9</sup>:
  - i. la Nomina di un rappresentante della dirigenza o dell'equipaggio, con seniority, responsabile di garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre a bordo delle navi;;
  - ii. l'istituzione di un Comitato per la salute e la sicurezza, formato da un gruppo equilibrato di rappresentanti della direzione, almeno un responsabile della prevenzione dei rischi e i rappresentanti dei lavoratori (un rappresentante sindacale, ad esempio);
  - iii. l'adozione di procedure e programmi per formare i nuovi membri dell'equipaggio in materia di salute e sicurezza e aggiornare i membri dell'equipaggio stabilmente in servizio, prevedendo anche un monitoraggio dei risultati (ad esempio, la diminuzione della frequenza o del numero di incidenti).
2. La nave deve disporre di un numero sufficiente di riserve idriche e alimentari, oltre che di strutture/aree interne per mangiare, servizi igienici privati e dormitori, che devono essere puliti, in buone condizioni, igienici e adatti allo scopo, durante le ore di lavoro e non.
3. Le valutazioni dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro devono essere effettuate periodicamente e ogni volta che operazioni, macchinari o attrezzature di lavoro subiscono cambiamenti significativi.
4. È obbligatorio sviluppare e implementare un piano di formazione in materia di salute e sicurezza/rischio professionale, che deve essere opportunamente documentato con registri per dimostrare la formazione impartita a tutto l'equipaggio e le azioni correttive e preventive adottate per ridurre ed eliminare i rischi.
5. Gli armatori sono tenuti a rispettare le norme internazionali in materia di navigazione marittima, salute e sicurezza sul lavoro, le norme internazionali pertinenti e le leggi nazionali applicabili.
6. Il comandante/armatore della nave deve fornire gratuitamente ai membri dell'equipaggio indumenti e dispositivi di protezione individuale (DPI) adeguati e appropriati, insieme alla formazione necessaria, e verificarne l'effettivo utilizzo. Indumenti e DPI devono essere consegnati in tutte le situazioni potenzialmente pericolose (operazioni meccanizzate e manuali, manipolazione di prodotti chimici, lavoro in aree esposte, sia in mare che in porto), conformemente alla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza, e devono essere sostituiti in caso di danneggiamento.

---

<sup>9</sup> Tutti questi aspetti devono essere conformi alla Convenzione n. 188 dell'OIL, che è obbligatoria. A questa sezione si applicano anche i criteri degli Articoli 31 e 32 della Convenzione n. 188 dell'OIL che stabiliscono la dimensione delle navi e i giorni di permanenza in mare. Per le navi lunghe meno di 24 metri che abitualmente rimangono in mare per 3 giorni o meno, vale la Convenzione n. 188 dell'OIL.

7. Il comandante della nave e l'equipaggio condividono la responsabilità di lavorare in condizioni di sicurezza, pertanto i membri dell'equipaggio hanno il diritto di allontanarsi da situazioni che possono comportare pericoli gravi e immediati per la loro vita, anche senza chiedere l'autorizzazione.
8. Gli armatori devono garantire la presenza di dispositivi individuali di galleggiamento adeguati e/o di lance di salvataggio sufficienti per l'intero equipaggio [1]. Le lance di salvataggio devono essere facilmente utilizzabili e avere spazio sufficiente per ogni membro dell'equipaggio e tutti devono essere addestrati a usarle in caso di emergenza.
9. L'armatore deve garantire che tutti i membri dell'equipaggio siano idonei dal punto di vista medico all'impiego dichiarato e ai compiti specifici assegnati a bordo. Deve dimostrare che tutti i membri dell'equipaggio hanno superato la visita da parte di un medico qualificato, che confermi la loro idoneità al lavoro a bordo almeno una volta ogni due anni.
10. L'armatore deve garantire che a bordo sia tenuto un registro aggiornato dei problemi di salute e sicurezza a bordo, dove sono riportati sia la descrizione di ogni evento che la successiva gestione dell'incidente e il monitoraggio dello stato dell'equipaggio interessato, fino alla completa risoluzione.
11. I pescatori hanno a disposizione periodi di riposo regolari di durata sufficiente a garantire la loro salute e sicurezza ed evitare il rischio di affaticamento.
12. L'armatore deve garantire che il peschereccio disponga di forniture e di materiale medico adatti al servizio della nave, tenendo conto del numero di pescatori a bordo, della zona di attività e della durata del viaggio.
13. L'armatore deve garantire che a bordo del peschereccio ci sia almeno un pescatore qualificato o formato a prestare i primi soccorsi e altre forme di assistenza medica, che sappia utilizzare le forniture e il materiale medico di cui è provvista la nave, tenendo conto del numero dei pescatori a bordo, della zona di attività e della durata del viaggio.
14. La legislazione nazionale può prevedere di sollevare l'armatore di pescherecci dalla sua responsabilità nel caso in cui l'infortunio non sia sopraggiunto durante il servizio del peschereccio; la malattia o l'infermità sia stata dissimulata al momento dell'assunzione; l'infortunio o la malattia sia imputabile ad una colpa intenzionale del pescatore. (C188 OIL, art. 39, p. 2).
15. In caso di grave infortunio, i membri dell'equipaggio hanno il diritto di sbarcare.

## D. Lavoro minorile

È vietato impiegare membri dell'equipaggio minorenni di 18 anni.

Devono essere previste disposizioni a sostegno di eventuali minori scoperti a lavorare a bordo, nonché un impegno a porre rimedio alle situazioni di lavoro minorile qualora venisse riscontrato il lavoro di un minore su un'imbarcazione.

Convenzioni OIL applicabili
C138 Convenzione sull'età minima (1973, convenzione fondamentale)
C182 Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile (1999, convenzione fondamentale)
C188 Convenzione sul lavoro nel settore della pesca (2007)

1. È vietato impiegare per lavori in mare persone di età inferiore a 18 anni o, qualora la legislazione nazionale stabilisca un limite più rigoroso, all'età legalmente imposta..
2. È necessario stilare una politica/procedura scritta che proibisca il lavoro minorile e che specifichi punto per punto come viene garantita la corretta età dei membri dell'equipaggio (procedura di verifica dell'età). È richiesta anche una procedura per tutelare in modo sicuro i lavoratori minorenni che potrebbero essere stati assunti inconsapevolmente e garantire che possano riprendere gli studi.
3. A bordo del mezzo navale devono essere disponibili il ruolo d'equipaggio e una prova valida dell'età di tutti i membri dell'equipaggio.
4. Nel caso in cui vengano trovati bambini impiegati a bordo, l'armatore deve impegnarsi per iscritto a porre rimedio alle situazioni di lavoro minorile, provvedendo a:
  - favorire il reinserimento scolastico dei bambini in età scolare scoperti a lavorare;
  - in caso di lavoro minorile diretto o indiretto, intraprendere azioni immediate per elaborare e attuare un programma di recupero per i bambini scoperti a svolgere lavoro minorile, che devono poter tornare a frequentare la scuola e avere accesso a un'istruzione di qualità fino alla maggiore età;
  - corrispondere al bambino un indennizzo equivalente a quello che avrebbe guadagnato;
  - reperire i contatti del bambino e dei genitori o tutori, se presenti;
  - esaminare la documentazione che attesta l'età (se fornita al momento dell'assunzione) e verificarne l'autenticità. Potrebbe essere necessario rivedere la procedura di verifica dell'età per capire se deve essere perfezionata;
  - rivolgersi a un team di intervento composto da esperti locali di ONG, risorse governative, professionisti sanitari o altre figure competenti;
  - collaborare con le autorità per il rimpatrio o il rientro in sicurezza del minore nel suo Paese o nella sua zona di origine;
  - offrire, in alternativa, un impiego a un altro parente idoneo.

## E. Salario dignitoso

1. Ogni pescatore ha diritto a condizioni di lavoro eque e a un compenso dignitoso, verificato attraverso operazioni di benchmarking e corrispondente alla cifra più alta possibile. In ogni caso, Bolton si impegna a creare condizioni favorevoli, che consentano ai lavoratori di mantenere un tenore di vita dignitoso e soddisfare le loro esigenze primarie e quelle delle loro famiglie. Si impegna altresì a fornire un reddito discrezionale per raggiungere un salario di sussistenza, laddove gli standard legali nazionali non prevedono tale opportunità.

Ogni pescatore ha diritto a ricevere informazioni scritte comprensibili sulle condizioni d'impiego e sui dettagli specifici del salario ogni volta che riceve il pagamento. Tali informazioni devono essere redatte in una lingua comprensibile al pescatore e, se necessario, integrate con una spiegazione verbale.

### Convenzioni OIL applicabili

C95 Convenzione sulla protezione del salario (1949)

2. I salari e i benefit dei membri dell'equipaggio devono soddisfare o superare i salari minimi legali previsti a livello nazionale, così come tutti i benefit obbligatori stabiliti dalla normativa. Se i dipendenti sono migranti, i datori di lavoro devono assicurarsi che il salario minimo corrisposto sia pari almeno al salario minimo nazionale legale del loro Paese di provenienza e che ai dipendenti vengano corrisposti tutti i benefit previsti nel loro Paese di provenienza.
3. I livelli salariali devono essere negoziati con i lavoratori o con i loro legittimi rappresentanti.
4. L'armatore deve assicurarsi che, qualora i membri dell'equipaggio abbiano diritto a una percentuale sugli utili come modalità di pagamento, tale quota sia un bonus extra, che non concorre al calcolo del salario minimo nazionale obbligatorio.
5. L'equipaggio viene pagato con cadenza mensile o a intervalli regolari concordati, purché venga programmato almeno un pagamento ogni trimestre e mai meno. Il salario non può essere trattenuto per vincolare i lavoratori all'impiego.
6. Il comandante/armatore della nave deve assumere tutti i membri dell'equipaggio (nuovi e già in servizio) con termini contrattuali documentati per quanto riguarda i salari, e accertarsi che i collaboratori comprendano tali termini, che devono includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - a. Modalità e frequenza e importo del pagamento delle retribuzioni, ad esempio: mediante assegno alla fine di ogni viaggio di pesca e/o in base a una percentuale prestabilita del peso del pescato in porto come bonus extra.
  - b. Quali informazioni vengono comunicate sui pagamenti e come, ad esempio con una busta paga elettronica o cartacea.
  - c. Come vengono calcolati e pagati gli straordinari o i premi di pesca, ad esempio a quale percentuale e a quale parametro o standard corrispondono.

- d. In caso di periodi di lavoro straordinario, all'equipaggio devono essere concessi periodi di riposo compensativo e una remunerazione congrua, come previsto dai contratti di lavoro.
  - e. Sicurezza sociale, ivi comprese le circostanze di copertura (malattia, infortunio/ decesso sul lavoro), in base alle norme del Paese di copertura, alla nazionalità o alla giurisdizione applicabile a ciascun membro dell'equipaggio.
  - f. Sono vietate detrazioni non autorizzate o illegali. Gli anticipi sui salari o i prestiti e gli interessi sui prestiti non devono superare i limiti di legge e devono essere chiaramente documentati e comunicati ai lavoratori.
  - g. Il salario e/o i benefit non possono essere trattenuti come misura disciplinare.
7. Gli armatori devono stabilire la propria politica in materia di condizioni di lavoro eque, retribuzione, uguaglianza parità e non discriminazione sul lavoro.
8. I comandanti/armatori non devono pagare o promuovere salari socialmente degradanti, ricorrendo ad esempio a contratti di sola manodopera, reiterazione di contratti a breve termine, apprendistati fittizi o altri espedienti per evitare di adempiere ai propri obblighi nei confronti del personale ai sensi delle leggi e dei regolamenti applicabili in materia di lavoro, retribuzione e sicurezza sociale.
9. Tutti i pescatori che lavorano a bordo dei pescherecci devono disporre di un mezzo per trasmettere gratuitamente alle loro famiglie i pagamenti ricevuti, del tutto o in parte, compresi gli anticipi.

## F. Ore di lavoro

Ogni pescatore ha diritto a periodi di riposo sufficienti e orari di lavoro in linea con gli standard internazionali e i parametri di riferimento del settore. In caso di più ore di lavoro consecutive, ai pescatori devono essere garantite misure di sicurezza supplementari e periodi di riposo più lunghi.

È vietato chiedere ai pescatori di lavorare oltre il numero di ore consentito dalla legge e/o dai contratti collettivi dello Stato di bandiera, a seconda di quale dei due riferimenti normativi garantisce il livello di protezione maggiore per i lavoratori.

Convenzioni OIL applicabili
CLM, Convenzione del lavoro marittimo 2006
C188 Convenzione sul lavoro nel settore della pesca (2007)

1. I comandanti/armatori devono dimostrare che l'orario di lavoro dei membri dell'equipaggio rispetta almeno le disposizioni della Convenzione dell'OIL sul lavoro nel settore della pesca (n. 188, articolo 14), anche se alcune attività possono comportare periodi di riposo più lunghi, come identificato dalla valutazione dei rischi dell'imbarcazione/valutazioni della salute sul lavoro. Secondo l'OIL 188, per le navi che rimangono in mare per più di 3 giorni, le ore minime di riposo non devono essere inferiori a 10 ore in qualsiasi periodo di 24 ore e a una media di 77 ore settimanali per l'intera durata del viaggio.

2. Ove applicabile, l'orario di lavoro deve anche tenere conto di ed essere coerente con gli accordi raggiunti attraverso negoziazioni collettive che siano realistici per l'industria della pesca, e deve essere esposto in termini comprensibili nei contratti con i membri dell'equipaggio. Questi criteri minimi riconoscono anche che, quando l'attività di pesca è particolarmente intensa, potrebbe essere necessario programmare orari di lavoro eccezionali e ridurre i periodi di riposo, purché ciò non comporti un rischio per la salute e la sicurezza sul lavoro e la sicurezza della nave.
3. Il comandante/armatore del peschereccio deve garantire che il contratto di lavoro stabilisca chiaramente i periodi di riposo dall'attività di pesca diretta, conformemente alle convenzioni, alle leggi e alle politiche aziendali in materia. Le ore di lavoro per ogni membro dell'equipaggio devono essere registrate a scopo di monitoraggio e verifica.
4. Il periodo minimo di 10 ore di riposo al giorno può essere eccezionalmente ridotto a non meno di 6 ore durante la pesca e la lavorazione del pesce. Appena possibile, tuttavia, il pescatore avrà diritto a un periodo di riposo compensativo.
5. In presenza di ragioni oggettive, tecniche o legate all'organizzazione del lavoro che impediscono di rispettare gli standard di cui al punto 4, il presente Codice consente deroghe provvisorie ai limiti, a condizione che:
  - a. siano rispettati i principi generali della salute e della sicurezza dei lavoratori;
  - b. le disposizioni siano conformi alla Convenzione n. 188 dell'OIL, per quanto possibile;
  - c. le eccezioni al periodo minimo di riposo giornaliero di 10 ore vengano autorizzate solo se il lavoratore recupera l'equivalente delle ore di riposo perse entro 7 giorni dall'infrazione giornaliera;
  - d. le eccezioni al periodo minimo di riposo settimanale di 77 ore vengano autorizzate solo se il lavoratore recupera l'equivalente delle ore di riposo perse entro 3 giorni a partire dal termine del periodo di 7 giorni in questione.Le eccezioni devono comportare periodi di congedo più frequenti o più lunghi o la concessione di congedi compensativi<sup>10</sup>.
6. Tali criteri non sollevano capitani e armatori dall'obbligo (SOLAS e GMDSS) di esigere la presenza di tutto l'equipaggio a bordo per garantire la sicurezza della nave in situazioni che la pongono in grave pericolo, oppure nei casi in cui la nave debba soccorrere un'altra in difficoltà.

---

<sup>10</sup> Considerando la normale attività della maggior parte dei pescherecci, alcuni membri dell'equipaggio hanno margine a sufficienza per fruire delle ore di riposo compensativo quando la nave si sposta da e verso i luoghi di pesca, tra un'operazione e l'altra e quando la nave è in porto. La concessione di periodi di riposo per compensare le occasioni in cui gli standard di cui al punto 4 non possono essere rispettati per cause operative o tecniche o per motivi legati all'organizzazione del lavoro è, pertanto, un aspetto fondamentale del presente Codice.

7. Sono richiesti una valutazione periodica del rischio e il monitoraggio dei membri dell'equipaggio e delle loro ore di lavoro per:

- Garantire la presenza di un equipaggio sufficiente a svolgere le operazioni di navigazione e di pesca con efficienza, concedendo periodi di riposo o pause dal lavoro adeguati, in base alle normative nazionali e al punto 6 di cui sopra. A bordo deve essere presente un "Certificato di equipaggio minimo di sicurezza" che indichi il numero minimo di membri dell'equipaggio e le loro qualifiche per procedere a una navigazione sicura, come stabilito dall'autorità competente.
- Garantire che, grazie alle procedure in essere, il collaboratore abbia ben chiari i periodi di lavoro (straordinari inclusi) prima dell'assunzione e li accetti volontariamente. I periodi di lavoro devono essere conformi e pagati/compensati ai sensi delle Convenzioni OIL, delle leggi nazionali o dei contratti di lavoro collettivi, a seconda di quali disposizioni offrono ai lavoratori il livello di protezione più elevato, e devono anche essere coerenti con gli eventuali rischi per i membri dell'equipaggio.
- Garantire che gli straordinari svolti in circostanze eccezionali (ossia, al di sotto del periodo minimo di riposo giornaliero di 10 ore), ad esempio per gestire pescati particolarmente abbondanti, malfunzionamenti delle attrezzature o emergenze, siano un'eccezione, non la regola.

#### **G. Non viene praticata alcuna discriminazione o trattamento vio**

Quando un pescatore viene assunto, pagato, promosso o rassegna le dimissioni, ha il diritto di non essere discriminato per motivi di razza, colore, età (a meno che questa non costituisca un pericolo per sé stesso o per gli altri), sesso, lingua, religione, nazionalità, opinione politica, orientamento sessuale, stato di salute, classe o stato sociale, stato civile, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

Ogni pescatore ha il diritto di non essere vittima di atteggiamenti minacciosi, violenti, opportunistici o sessualmente coercitivi, ivi compresi gesti, trattamenti disumani, linguaggio e contatto fisico.

Ogni pescatore ha diritto alla dignità e al rispetto.

<b>Convenzioni OIL applicabili</b>
C100 Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione (1951, convenzione fondamentale)
C111 Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione) (1958, convenzione fondamentale)
Dichiarazione dell'OIL sui principi e diritti fondamentali del lavoro (1998, rivista nel 2010)

1. Il comandante/armatore della nave deve adottare tutte le misure ragionevoli, tra cui un'informativa firmata e personale preparato a impedire pratiche discriminatorie, per evitare che, durante l'assunzione, la retribuzione, la formazione, la promozione, il licenziamento o il pensionamento, qualsiasi membro dell'equipaggio sia oggetto di discriminazioni basate su razza, classe sociale, nazionalità, religione, età, sesso, stato civile, orientamento sessuale, malattia sessuale, convinzioni politiche e affiliazione o appartenenza sindacale.
2. La suddetta informativa deve essere messa a disposizione di tutto l'equipaggio a bordo della nave e riportare le misure adottate per garantire che venga pienamente rispettata dall'ente datore di lavoro. Ogni membro dell'equipaggio deve confermare con una firma di aderire alla politica della nave in materia di discriminazione. Ad esempio, è possibile redigere un contratto di servizio per i membri dell'equipaggio.
3. È proibito il ricorso a punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale del personale o trattamenti brutali e disumani.
4. È possibile che alcune pratiche industriali o operative consolidate comportino la discriminazione indiretta di un dipendente, anche se non intenzionalmente. I datori di lavoro devono rivedere tutte le pratiche e le descrizioni delle mansioni e verificare con i professionisti della salute e della sicurezza se eventuali limitazioni al lavoro basate sulle caratteristiche oggetto di protezione di cui sopra sono dovute o meno a un requisito intrinseco del lavoro.
5. Ai lavoratori migranti deve essere riservata una particolare attenzione, perché sono più esposti al rischio di sfruttamento e discriminazione. Oltre a rispettare le specifiche restrizioni legali, il datore di lavoro deve sforzarsi di garantire che le condizioni di lavoro dei lavoratori migranti siano identiche ed equivalenti a quelle dei lavoratori nazionali.
6. Le politiche e le procedure devono essere comprese e implementate dai comandanti delle imbarcazioni per garantire che la disciplina dell'equipaggio non includa, sostenga o giustifichi abusi fisici, minacce di abusi fisici, abusi verbali, molestie sessuali o di altro tipo o altre forme di intimidazione.
7. Le azioni disciplinari nei confronti dei membri dell'equipaggio non devono contemplare alcuna forma di punizione corporale, mutilazione, oppressione mentale o fisica o coercizione. Non devono, inoltre, interferire con il diritto personale dei membri dell'equipaggio di praticare usi e costumi nazionali o tradizionali, anche se un'azione dovesse violare la sicurezza e i termini contrattuali precedentemente concordati. Le azioni disciplinari devono essere legittime e comunicate in anticipo. La loro giustificazione e natura devono essere incluse nell'accordo di lavoro e ogni azione disciplinare deve essere commisurata alla natura della violazione.
8. I membri dell'equipaggio devono avere pari opportunità di sviluppare le proprie conoscenze, abilità e competenze.

## H. Segnalazione delle violazioni

Per inoltrare reclami e inadempienze in merito a possibili violazioni dei diritti umani da parte dell'equipaggio, effetti collaterali non intenzionali, non conformità al presente CdC e qualsiasi altra comunicazione ritenuta utile dai membri della flotta e/o da altre parti, l'armatore deve disporre di sistemi di segnalazione (whistleblowing) e meccanismi di reclamo adeguati, implementati dall'armatore stesso e supportati dalla pubblica amministrazione, dal governo locale, da una ONG autorevole o da altre terze parti. Tali sistemi e meccanismi devono rispettare almeno queste caratteristiche per essere conformi ai Principi Guida delle Nazioni Unite (UNGP):

1. Sviluppati consultando la flotta a cui sono destinati.
2. Trasparenti e accessibili.
3. Sicuri, confidenziali, anonimi (se legalmente consentito) e basati sul principio della non ritorsione.
4. Completi di protocolli ben definiti per la gestione e l'indagine dei reclami da parte del personale specializzato.
5. Sottoposti a valutazione continua.

**Dichiaro di aver letto e compreso il presente CdC per i fornitori di Bolton Food & Tri Marine (Navi). In qualità di rappresentante autorizzato dell'azienda fornitrice e per conto della stessa, accetto di impegnarmi a rispettare gli obblighi descritti nel documento. In caso di non conformità, ci impegniamo a concordare un piano di lavoro e d'azione congiunto per apportare le migliorie richieste.**

<b>Società:</b>			
<b>Nome:</b>			
<b>Funzione/Posizione:</b>			
<b>Firma:</b>		<b>Timbro:</b>	

## PARTNERSHIP CON 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

La Global Sustainability Function di Bolton Food & Tri Marine ha approvato il presente Codice di Condotta per i Fornitori di Tonno (Navi) a dicembre 2022. Per maggiori informazioni sul documento, contattare il Dipartimento di Sviluppo Sostenibile di Bolton Food: [sustainability@boltonfood.com](mailto:sustainability@boltonfood.com).

## BIBLIOGRAFIA E FONTI

- Convenzione delle Nazioni Unite sul diritto del mare
- Organizzazione Internazionale del Lavoro delle Nazioni Unite (OIL)
- Dichiarazione dell'OIL sui principi e diritti fondamentali del lavoro (1998)
- Base Code dell'Ethical Trade Initiative (ETI)
- Compendium of maritime labor instruments (seconda edizione rivista), 2015
- Convenzione del lavoro marittimo (CLM), 2006
- Convenzione e raccomandazione dell'OIL sul lavoro nel settore della pesca, 2007 (C188)
- Programma di supervisione della catena di fornitura Seafood Task Force per navi destinate alla pesca del tonno
- Sea Fish Responsible Fishing Scheme
- [www.msc.org](http://www.msc.org)
- Aquaculture Stewardship Council (ASC)
- Codice di condotta della FAO per la pesca responsabile e linee guida della FAO per l'etichettatura ambientale dei prodotti ittici
- Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000
- ISO 26000: 2010
- ISO 45001: 2018
- Modern Slavery Act britannico, 2015
- Standard della Ethical Trade Initiative
- SEDEX
- BSCI: Business Social Compliance Initiative
- WFTO: World Fair Trade Organization



PENSA PRIMA DI STAMPARE



**BOLTON**

Bolton Food S.p.A. con socio unico  
Via G.B. Pirelli, 19 - 20124 Milano - Italia  
[www.boltongroup.net](http://www.boltongroup.net)