

## Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale

### PROCEDURA AZIENDALE PRO SA8000 DG002.5

## Lavoro Minorile

#### MATRICE DI VALIDAZIONE

Rev	del	REDATTA <i>Social Performance Team</i>	VERIFICATA <i>Social Performance Team</i>	APPROVATA <i>Direzione Generale</i>
A	30.01.2023	R.P.Carbone, A.Annunziata	R.P.Carbone, A.Annunziata	U.M.Maggio
B	30.09.2023	R.P.Carbone, A.Annunziata	R.P.Carbone, A.Annunziata	U.M.Maggio

#### TABELLA DI AGGIORNAMENTO

REV.	PUNTI MODIFICATI	MOTIVI
A	Procedura	Prima stesura
B	Procedura	Aggiornamento

### 1 OGGETTO

Procedura per la gestione del lavoro infantile e giovanile.

### 2.SCOPO

Questa procedura individua le responsabilità e stabilisce le attività che verrebbero realizzate dall'Organizzazione per attuare il recupero di bambini che dovessero venire utilizzati erroneamente presso la propria sede o individuati presso fornitori e quindi:

- definisce le modalità con cui si promuove l'educazione dei bambini che rientrano nella raccomandazione ILO 146 (consente il lavoro come età minima in Paesi sviluppati pari a 13 anni per i lavori leggeri, 15 anni per i lavori regolari, 18 anni per i lavori rischiosi, età minima in Paesi in via di sviluppo pari a 12 anni per lavori leggeri, 14 anni per lavori regolari, 18 anni per lavori rischiosi);
- definisce le modalità con cui si pone rimedio a situazioni di lavoro infantile e fornisce sostegno per la frequenza e permanenza a scuola fino all'obbligo scolastico. Inoltre definisce come si gestisce giovani lavoratori (apprendisti, stagisti) presso la propria sede e ne verifica il trattamento presso i propri fornitori.

### 3. APPLICABILITA'

Lavoro infantile: questa procedura è da applicarsi in tutti i casi in cui si rilevi la presenza di bambini presso realtà collegata da contratti di fornitura o subfornitura.

Lavoro giovanile: questa procedura è da applicarsi in tutti i casi di assunzione e di collaborazione, sia temporanea che coordinata e continuativa di lavoratori con un'età compresa tra 16 e 18 anni

### 4.DEFINIZIONI

**Bambino:** qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta. Se, comunque, la legge locale sull'età minima stabilisce 14 anni di età in accordo con le eccezioni previste per i Paesi in via di sviluppo che aderiscono alla convenzione ILO 138, si applica l'età più bassa.

- Lavoro infantile:** attività di lavoro continuativa o occasionale svolta in ambiente non familiare da persona di età inferiore ai quindici anni, salvo leggi locali sull'età minima di avviamento ed accesso al lavoro o di completamento dell'obbligo scolastico più alta, per la quale viene corrisposto un compenso.
- Giovane lavoratore - lavoratore minorenne:** persona di età compresa tra i quindici ed i diciotto anni che svolge attività di lavoro percependo per questa un compenso.
- Assunzione:** stesura di un contratto tra lavoratore e datore di lavoro che regola l'attività, i tempi e i compensi.
- Azione di rimedio per i bambini:** ogni forma di sostegno ed azioni necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, ed hanno terminato tale lavoro.

### 5. RESPONSABILITA'

La responsabilità di assicurare che non vengano assunti ragazzi di età inferiore ai 16 anni è della Direzione /Amministrazione - Personale

La responsabilità della applicazione di procedure di verifica lavoro infantile ed eventuale procedura di rimedio e di frequenza scolastica spetta alla Direzione /Amministrazione - Personale

La responsabilità della applicazione di procedure di verifica di bambini secondo le ammissioni della raccomandazione 146 e di giovani lavoratori, nonché l'applicazione della promozione dell'educazione spetta alla Direzione /Amministrazione - Personale attraverso l'individuazione ed il sostegno a iniziative sociali mirate

Il monitoraggio di eventuali programmi di recupero spetta alla Direzione /Amministrazione - Personale

### 6. GENERALITÀ

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA 8000, la Direzione si impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori di età rientrante nelle definizioni di bambino, come sancito dalla normativa italiana.

Al fine di tutelare in maniera il più possibile completa ed esaustiva i bambini, nella seguente procedura, sono stabilite ed illustrate attività che verrebbero adottate per il recupero di bambini che dovessero, per errore, venire utilizzati presso la propria sede oppure presso fornitori data l'attiva collaborazione con enti di formazione professionale per ospitare stage presso la propria struttura e la possibilità, secondo il CCNL di settore, di assumere apprendisti, si impegna ad astenersi dall'espore tali giovani lavoratori a situazioni che siano, fuori o dentro il luogo di lavoro, rischiose, pericolose, nocive per la salute rispettando inoltre le indicazioni contenute nelle convenzioni di stage e nella normativa vigente. Nel caso si venga a conoscenza della presenza di giovani lavoratori presso i propri fornitori, si impegna a verificare che questi ultimi si astengano dall'espore i giovani lavoratori alle situazioni sovraccitate e rispettino le indicazioni contenute nelle convenzioni di stage e nella normativa vigente.

### 7. MODALITÀ OPERATIVE

È compito del AMM, al momento dell'assunzione di un nuovo dipendente, accertarsi che non si tratti di un bambino, mediante un'attenta analisi dei dati dello stesso, chiedendo e controllando scrupolosamente un documento di identità (Carta di identità, patente, passaporto, certificato di nascita, ecc.).

Al momento dell'assunzione tale analisi esclude categoricamente l'assunzione di un bambino. Se si conosce una realtà collegata da contratti di fornitura o subfornitura, in cui si ha la presenza di bambini occorre:

1. verificare l'età;
2. verificare il bisogno di lavoro;
3. verificare accesso ai trasporti per la scuola;
4. verificare tipo di lavoro (pesante o leggero);
5. verificare il totale ore lavoro e se si tratta di lavoro part-time o full time;
6. verificare i rischi per la salute.

Accertata l'esistenza o meno del problema occorre dare la massima protezione verso i rischi di salute e sicurezza, quando possibile allontanare dal lavoro il bambino per poi riassumerlo al sopraggiungere dei requisiti minimi per l'assunzione, e trovare nel frattempo soluzioni alternative. Ciascun bambino verrà inserito in uno specifico percorso che preveda le attività più idonee alla sua formazione: si provvederà innanzitutto a garantire che venga assolto l'obbligo scolastico.

RSGRS, in collaborazione con il Responsabile Amministrazione, redige un Piano di recupero per il bambino, determinando:

- la criticità della situazione del bambino;
- le azioni di recupero da intraprendere, individuando le più idonee per la specifica situazione in esame.

Consapevole della difficoltà di gestione della situazione, ci si avvale del sostegno di associazioni attive nel settore (Telefono Azzurro, ONG locali, ecc.), che possano fornire indicazioni sulle modalità più idonee per intrattenere le relazioni con il bambino e la sua famiglia, nonché per l'individuazione dei canali più idonei per il reinserimento nella società del bambino stesso.

Al fine di assicurare il reale svolgimento di tale piano, e di sostenere la famiglia del bambino nelle spese da sostenere per il suo svolgimento l'Organizzazione si impegna a:

- a) assicurare l'istruzione al bambino tramite il pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la scuola;

b) fornire al bambino licenziato un reddito alternativo per diminuire l'impatto finanziario sulla famiglia, o in alternativa, fornire al minore un lavoro leggero e sicuro per poche ore al giorno, assicurandosi che il totale delle ore dedicate alla scuola, al lavoro e agli spostamenti da e verso questi luoghi e l'abitazione non superi le 10 ore complessive.

Una volta programmati e sviluppate azione di rimedio queste sono monitorate dal RSGRS con colloqui con le autorità scolastiche e sociali e seguendo precisi piani di verifiche, opportunamente registrate.

Se si riscontra l'utilizzo di giovani lavoratori presso i propri fornitori, si deve verificare se sono esposti a lavori pericolosi o nocivi e che si rispettino le indicazioni contenute nelle convenzioni di stage e nella normativa vigente (vedi par. 6 Generalità e par. 10 Contesto Legislativo).

La Responsabilità di tali attività è di RSGRS che, nel caso in cui riscontri una gestione anomala (non rispetto condizioni di sicurezza, non rispetto normativa di riferimento, ...) di giovani lavoratori, ha il compito di intervenire nei confronti del fornitore e di concordare con lo stesso apposite azioni per assicurare a tali giovani lavoratori delle condizioni lavorative sicure e rispettose della normativa vigente.

**Il rifiuto del lavoro infantile viene comunicato a tutti i livelli, nel codice Etico e nella Politica dell'azienda comunicata anche all'esterno.**

**Durante gli audit, sia interni che eventualmente presso fornitori si va sempre a verificare la presenza di bambini o giovani lavoratori.**

## 8. AGGIORNAMENTO

La presente procedura viene revisionata ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità.

## 9. DISTRIBUZIONE e DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA

La presente procedura viene distribuita a DIR, RSGRS, AMM ed ai reponsabili aziendali a mezzo pubblicazione sulla piattaforma di lavoro PODIO

Ai lavoratori è resa disponibile pubblicandola nella bacheca aziendale

La stessa inoltre sarà trasmessa su richiesta alle parti esterne ed inviata ai principali fornitori

## 10. CONTESTO LEGISLATIVO

Convenzione dei diritti dell'uomo

Convenzione dei diritti dell'infanzia

Piattaforma ONU sui diritti delle donne

D.l.gs 395\1999 modificato da d.lgs 262\2000

Convenzione ILO138 ratificata con l.10-04-1981, n.157

Raccomandazione 146 riguardanti l'età minima per accedere al lavoro

Convenzione ILO 182 sulle forme peggiori di lavoro minorile ratificata con l..25-05-2000, n.148;

D.Lgs. 345/99 e d.lgs. 262/00

Direttiva comunitaria 94/33/ce

L. 17-10-1967 n.977 Tutela dei fanciulli e degli adolescenti

D.Lgs. 04-08-1999 n.345 (integr. D.Lgs.n.262/2000) Attuazione della direttiva 94/33/CEE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro

L.10-04-1981 n.157 Età minima per l'assunzione all'impiego

L.19-07-1994 n. 451 Contratti di formazione lavoro

L. 24-06-1997 n.196 Apprendistato e tirocini formativi (D.M. n.142/1998)