

# SISTEMA DI GESTIONE RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000:2014

## PRE 01 LAVORO INFANTILE E MINORILE

1.1 L'organizzazione non deve ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, come sopra definito.

1.2 L'organizzazione deve stabilire, documentare, mantenere attive e comunicare efficacemente al personale e alle altre parti interessate, politiche e procedure scritte per rimediare a situazioni di lavoro infantile, e deve fornire un adeguato sostegno finanziario e di altro genere per permettere ai bambini coinvolti di frequentare la scuola e rimanervi fino a quando non rientreranno più nella definizione di bambino.

1.3 L'organizzazione può impiegare giovani lavoratori, ma laddove detti giovani lavoratori siano soggetti all'istruzione obbligatoria, devono lavorare solo fuori dall'orario scolastico. In nessuna circostanza il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti deve superare le 10 ore al giorno, e in nessun caso i giovani lavoratori devono lavorare per più di 8 ore al giorno. Non è permesso che lavorino in orario notturno.

1.4 L'organizzazione non deve esporre bambini o giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

### STATO DELLE REVISIONI

EDIZIONE	REVISIONE	OGGETTO	DATA	APPROVAZIONE
01	00	Prima emissione	24/06/22	Senior Management

## 1 Scopo e campo di applicazione

La procedura definisce l'approccio dell'organizzazione al lavoro infantile e minorile, i criteri adottati nella gestione di eventuali situazioni di lavoro infantile e i limiti e le modalità di impiego dei giovani lavoratori.

La procedura si applica a tutto il personale dipendente assunto con qualunque contratto.

## 2 Riferimenti normativi

- Dichiarazione universale dei diritti umani
- Convenzioni ILO 138
- Raccomandazione ILO 146
- Legge 300/70 "Statuto dei Lavoratori"
- Codice Civile
- C.C.N.L. applicato dall'azienda
- D.Lgs 81/2015 Disciplina organica dei contratti di lavoro
- L. 977/1967 Tutale del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti
- D.Lgs 345/99
- D.Lgs 262/00
- SA 8000:2014

Si precisa che in caso di difformità tra le disposizioni richiamate si applica quella più favorevole al lavoratore.

Qualora vi sia contrasto tra una norma primaria e una regolamentare si applica sempre la norma primaria. Le norme primarie sono derogabili da norme secondarie o consuetudinarie solo se più favorevoli al lavoratore e non in contrasto con le prime.

## 3 Termini e definizioni

I termini e le definizioni utilizzati:

**Bambino:** Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata.

**Lavoro infantile:** Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella specificata nella definizione di bambino sopra riportata, eccetto quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

**Giovane lavoratore:** Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.

Per quanto non espressamente richiamato si applicano termini e le definizioni riportati nel capitolo 3 del MGRS.

## 4 Modalità operative

L'organizzazione attribuisce massima importanza al rispetto dei diritti fondamentali della persona in ambito lavorativo. Per questo ha adottato un sistema di gestione aziendale conforme allo standard etico SA 8000 e è impegnata in ogni ambito produttivo al rispetto alle normative nazionali e delle convenzioni internazionali approvate dall'ILO (International Labour Organization) e ONU (United Nations Organization), in materia di diritti dei lavoratori e di condizioni di lavoro.

E' sempre vietato il ricorso, il sostegno o l'impiego di lavoro infantile. Per lavoro infantile si intende il lavoro prestato da ragazzi con età inferiore a anni 16.

Per quanto riguarda l'impegno di giovani lavoratori, tra i 16 e i 18 anni, in termini generali e salve le deroghe sotto riportate, l'azienda non procede all'assunzione di minori di anni 18.

### 4.1 Deroghe al divieto di lavoro infantile

Nel rispetto dei limiti della norma vigente di cui alla L 977/1967 "Tutale del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti" aggiornata con il d.Lgs 345/99 in attuazione della direttiva comunitaria 94/33/CE, è possibile l'impiego di bambini, minori di 15 anni, con possibilità di deroga al divieto assoluto, solo su autorizzazione della

direzione provinciale del lavoro e assenso dei titolari della potestà genitoriale, per particolari lavori quali attività:

- Culturali
- Artistiche
- Sportive
- Pubblicitarie

Vige sempre il divieto assoluto di impiego in attività che possano pregiudicare la sicurezza, l'integrità psicofisica, lo sviluppo e la frequenza scolastica del minore.

#### 4.2 Limiti all'impiego di giovani lavoratori

Per giovani lavoratori si intendono i lavoratori di età compresa tra i 16 e i 18 anni.

L'assunzione di "giovani lavoratori" presuppone sempre idonea motivazione da parte del Senior Management.

L'organizzazione può impiegare giovani lavoratori, nel rispetto dei seguenti limiti:

- rispetto delle norme italiane in materia e in particolare della Legge 977/1967;
- divieto di impiego dei minori nelle attività di cui all'allegato I della Legge 977/1967;
- laddove i giovani lavoratori siano soggetti all'istruzione obbligatoria, l'impiego può avvenire solo fuori dall'orario scolastico;
- divieto di impiego di giovani lavoratori in caso di preclusione degli impegni scolastici anche non obbligatori;
- in nessuna circostanza il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti deve superare le 10 ore al giorno;
- in nessun caso i giovani lavoratori devono lavorare per più di 8 ore al giorno;
- divieto di lavoro in orario notturno;
- divieto di lavoro pericoloso, Per lavoro pericoloso si intendono le lavorazioni con esposizione ad agenti fisici, biologici, e chimici e per particolari processi, riportati nell'allegato I della L. 977/1967;
- divieto di impiego dei giovani lavoratori in attività di lavoro pesante;
- divieto di esporre i giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

L'organizzazione inoltre, nella gestione dei giovani lavoratori si attiene ai seguenti principi:

- divieto di utilizzo in modo scorretto di giovani lavoratori finalizzato a retribuire i giovani lavoratori meno degli adulti, a parità di mansioni, orario e tipo di lavoro richiesto;
- divieto di utilizzo di giovani lavoratori in forma elusiva per sostituire o evitare assunzioni permanenti di adulti;
- acquisizione del consenso della famiglia prima dell'assunzione.

Nell'impiego di giovani lavoratori sono rispettati i seguenti limiti orari:

- L'orario di lavoro non deve coincidere o precludere gli impegni scolastici;
- L'orario di lavoro sommato a quello scolastico non può mai superare le 10 ore al giorno o il limite più restrittivo delle norme nazionali vigenti;
- L'orario di lavoro non può mai superare le 8 ore al giorno.

Tutti i giovani lavoratori:

- Devono essere affiancati da un tutor interno;
- Devono essere inseriti in un apposito percorso di formazione.

#### 4.3 Controlli preventivi della presenza di lavoro infantile

La prevenzione del lavoro infantile prevede:

- Il controllo dei documenti di identità al momento della selezione e assunzione;
- La registrazione nel fascicolo del personale delle attività di formazione e dei limiti in caso di assunzione di giovani lavoratori;
- Il costante controllo da parte dei responsabili di area o di cantiere della presenza e utilizzo di lavoro infantile sui luoghi di lavoro mediante verifica dei documenti di accesso del personale impiegato direttamente o da parte di ditte terze presenti sui siti di lavoro;
- La verifica prima di instaurare qualsiasi nuovo rapporto di fornitura, che il fornitore non faccia uso di lavoro infantile e si impegni, in forma scritta, al rispetto di tale principio.

#### 4.4 Procedura di recupero lavoro infantile

In via del tutto residuale qualora nonostante il divieto e l'attività di monitoraggio e controllo si verifichi la presenza di lavoro infantile sui luoghi di lavoro si procede nel seguente modo.

In caso di segnalazione o rilievo in sede di controlli di presenza di lavoro infantile il responsabile di area o di cantiere provvede alla verifica immediata della veridicità della segnalazione e procede:

- all'immediata interruzione di ogni attività da parte del minore;
- alla conduzione del minore in luogo sicuro e protetto;
- ad avvisare la direzione.

Il Senior Management procede:

- all'immediato contatto con la famiglia per la riconsegna del minore;
- alla segnalazione al Resp SGRS e SPT per la verifica delle ragioni della presenza del lavoro minorile;
- alla denuncia alle autorità competenti di eventuali situazioni di uso, abuso o ricorso a lavoro infantile e delle persone coinvolte sia interne che esterne all'azienda.

La segnalazione della presenza di lavoro infantile può avvenire in qualsiasi modo. A titolo esemplificativo mediante:

- segnalazione da parte dei lavoratori o delle organizzazioni sindacali;
- controlli da parte dei responsabili di area o di cantiere degli accessi ai luoghi di lavoro anche di subappaltatori e fornitori;
- controlli del responsabile del personale al momento della selezione o dell'assunzione.

Il SPT in caso di segnalazione di presenza di lavoro infantile deve sempre eseguire un controllo sui luoghi di lavoro e aprire un fascicolo relativo alla segnalazione che riporti gli estremi della stessa, i controlli eseguiti e gli esiti.

Una volta risolta la situazione di emergenza e allontanato il minore dai luoghi di lavoro il Senior Management provvede:

- a contattare la famiglia del minore o le istituzioni sociali di supporto per concordare di volta in volta con la famiglia e le istituzioni locali un percorso di reinserimento mirato nel percorso scolastico del minore;
- a mettere a disposizione le risorse necessarie per il reinserimento del minore e l'eventuale sostegno alla famiglia anche mediante l'assunzione di eventuali famigliari del minore.

In caso di impiego di lavoro infantile da parte di subappaltatori e fornitori l'organizzazione provvede:

- all'immediata sospensione di ogni attività lavorativa;
- alla denuncia alle autorità competenti;
- alla rimozione del fornitore dai fornitori qualificati;
- alla risoluzione del contratto;
- alla valutazione dell'eventuale azione di risarcimento del danno.

## 5 Responsabilità

Di seguito si riportano i responsabili della stesura, approvazione, modifica e monitoraggio della presente procedura.

- Procedura (Redazione/Modifica/Archiviazione Resp. Sistema di gestione responsabilità sociale)
- Procedura (Ratifica SPT)
- Procedura (Approvazione Senior Management)
  
- Controlli presenza lavoro infantile (Responsabile SPT, Resp. di area e di cantiere)
- Procedura recupero lavoro infantile (Responsabile Senior Management)
- Procedura recupero lavoro infantile (Interessato SPT)