

**SOMMARIO****Pag.**

1.	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	2
2.	RIFERIMENTI	2
3.	TERMINI E DEFINIZIONI	2
4.	RESPONSABILITA'	3
5.	GENERALITA'	3
6.	MODALITA' OPERATIVE	4
7.	AGGIORNAMENTO	5
8.	DISTRIBUZIONE	6
9.	CONTESTO LEGISLATIVO	6

COPIA N° Consegnata a Funzione Data **REVISIONE**

Rev. N°	Data	Descrizione
00	06-02-23	Emissione

REDAZIONE	Firma	Data 06-02-23
VERIFICA RSG	Firma	Data 06-02-23
APPROVAZIONE AU	Firma	Data 06-02-23



1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Partendo dal presupposto che l'Organizzazione rifiuta di ricorrere a forme di lavoro infantile, lo scopo della presente Procedura è

- definire le modalità con cui l'Organizzazione pone rimedio a situazioni di lavoro infantile individuati presso realtà collegate da contratti di fornitura o subfornitura, fornendo anche il necessario sostegno per la frequenza e permanenza a scuola fino all'obbligo scolastico.
- definire le modalità con cui la Organizzazione 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);

Inoltre, definisce come l'Organizzazione gestisce eventuali rapporti di lavoro con giovani lavoratori (anche apprendisti e stagisti) presso la propria sede e ne verifica il trattamento presso i propri fornitori.

2. RIFERIMENTI

Norma SA8000 § 9.10 – 9.11

3. 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.

Per tutto il resto si fa riferimento al Glossario del Bilancio Sociale e alle definizioni presenti nella Norma SA8000

4. RESPONSABILITA'

La Direzione si assume l'obbligo di non assumere lavoratori bambini.

La responsabilità di assicurare che non vengano assunti bambini è di RSG con l'ulteriore controllo da parte del Rappresentante dei lavoratori SA8000.

La responsabilità della applicazione di procedure di verifica lavoro infantile ed eventuale procedura di rimedio e di frequenza scolastica anche presso i propri fornitori, spetta a RSG.

Il monitoraggio di eventuali programmi di recupero spetta a RSG.

5. GENERALITÀ

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA 8000, l'Organizzazione 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 dall' Organizzazione per il recupero di bambini che dovessero, per errore o volontariamente, venire utilizzati presso i propri fornitori.

Per quanto riguarda invece i giovani lavoratori, l'organizzazione, data l'attiva collaborazione con enti di formazione professionale (tramite l'intermediazione dei propri consulenti/fornitori) per ospitare eventuali stages presso la propria struttura e la possibilità, secondo il CCNL di settore, di assumere apprendisti, si impegna ad astenersi dall'espone i 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 applicabile.



Nel caso l'Organizzazione, venga a conoscenza della presenza di giovani lavoratori presso i propri fornitori, si impegna a verificare che questi ultimi si astengano dall'espone i giovani lavoratori alle situazioni di rischio sopracitate e rispettino le indicazioni contenute nelle convenzioni di stage e nella normativa vigente.

6. MODALITA' OPERATIVE

È compito di 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.).

Viene conservata idonea documentazione di identità al fine di dimostrare il rispetto del requisito. 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 attivarsi per :

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, cercando, per quanto possibile, di coinvolgere l'organizzazione interessata, RSG, 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.

Indipendentemente da quanto sopra, occorre fornire comunque la massima protezione al bambino verso potenziali esposizioni a rischi che possano comprometterne la salute e la sicurezza; quando possibile, bisognerebbe allontanare dal lavoro il bambino per poi riassumerlo al sopraggiungere dei requisiti minimi per l'assunzione, e trovare nel frattempo soluzioni alternative.



Il passo successivo sarà poi quello di cercare di inserire ciascun bambino, in uno specifico percorso appositamente individuato, che preveda le attività più idonee alla sua formazione con l'obiettivo ultimo di garantire che venga innanzitutto assolto l'obbligo scolastico.

Consapevole della difficoltà di gestione della situazione, l'Organizzazione 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.

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 coinvolgendo evidentemente anche e soprattutto il fornitore interessato, 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 da RSG con colloqui con le autorità scolastiche e sociali e seguendo precisi piani di verifiche, opportunamente registrate.

Nel caso di giovani lavoratori impiegati presso la propria organizzazione o nel caso in cui se ne riscontri l'utilizzo presso i propri fornitori, si deve verificare e monitorare se tali giovani lavoratori sono:

- esposti a lavori pericolosi o nocivi
- 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 RSG che, nel caso in cui riscontri una gestione anomala (non rispetto condizioni di sicurezza, non rispetto normativa di riferimento) nei confronti di giovani lavoratori, ha il compito di intervenire nella propria organizzazione e nei confronti del fornitore (concordemente) attraverso lo sviluppo, l'applicazione e il monitoraggio di 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 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.

7. AGGIORNAMENTO

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

8. DISTRIBUZIONE

La presente procedura viene distribuita a DIR, RSG, AMM.

9. 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)

10 Indicatori

1. Nelle aree di produzione non sono presenti bambini.
2. Durante il processo di assunzione non sono accettati documenti falsi o contraffatti.
3. Per ogni lavoratore è mantenuta una documentazione come prova verificabile dell'età.