


INDICE

1	SCOPO	2
2	NORMATIVE DI RIFERIMENTO.....	2
3	CAMPO DI APPLICAZIONE	2
4	PROGRAMMA DI RIMEDIO.....	3
4.1	BAMBINI.....	3
4.2	GIOVANI LAVORATORI.....	4
5	DEFINIZIONI.....	5

UNIRE v.	Data	Modifiche	Approvazione: Direzione
00	25/01/2024	Prima Emissione	

1 SCOPO

Lo scopo della presente procedura è quello di definire le modalità con cui l'azienda garantisce di non utilizzare e di non favorire l'impiego di lavoro infantile e minorile e di definire le modalità di intervento in caso di rilevamento dell'utilizzo di lavoro minorile presso i propri fornitori e/o subappaltatori.

2 NORMATIVE DI RIFERIMENTO

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
- ILO Convenzione 138 e Raccomandazione 146 (Età Minima e Raccomandazione)
- ILO Convenzione 182 (Peggiori forme di lavoro minorile)
- Leggi vigenti applicabili alla Responsabilità Sociale

3 CAMPO DI APPLICAZIONE

In Italia il tema dell'età minima di avviamento al lavoro è regolato dal decreto legislativo 345/99 (così come modificato e integrato dal D.Lgs 262/00) di attuazione della direttiva comunitaria 94/33/CE.

È vietato il lavoro ai bambini, cioè ai minori di 15 anni.

Sono previste deroghe solo su autorizzazione governativa e assenso dei genitori e per lavori particolari come, ad esempio, attività culturali, artistiche, sportive, pubblicitarie, ecc..

Inoltre, per i minori di 18 anni, vige il divieto di lavoro pericoloso. Con questo termine s'intendono le lavorazioni con esposizione ad agenti fisici, biologici, e chimici e per particolari processi, riportati in allegato alla direttiva.

Sono poi previste disposizioni particolari per i minori e relative al lavoro notturno, al riposo settimanale, alla sicurezza sul lavoro e alle visite mediche obbligatorie.

Al momento dell'assunzione, la Piazzì Srl esclude categoricamente l'assunzione di un bambino e comunque tende ad escludere l'impiego di giovani lavoratori, per la natura stessa della propria attività.

È compito del Responsabile delle Risorse Umane, al momento dell'assunzione di un nuovo dipendente, accertarsi dell'età del richiedente, 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.).

4 PROGRAMMA DI RIMEDIO

4.1 Bambini

Nel caso in cui sia un bambino a richiedere lavoro, l'Organizzazione, mediante il SPT, mette in atto una serie di azioni per il recupero.

Il programma consiste nelle seguenti azioni:

1. raccogliere informazioni sulle motivazioni che spingono il minore a cercare un lavoro (povertà, mancanza di mezzi di sostentamento della famiglia, ecc.) e sulla composizione familiare per verificare se è possibile offrire un lavoro ad un altro membro della famiglia;
2. capire se è possibile garantire l'istruzione e una forma di sostentamento finanziario o di altro tipo al minore.

Le azioni da intraprendere saranno nell'ordine:

- a. collaborare con le amministrazioni e gli enti locali per individuare soluzioni alla situazione di disagio del bambino;
- b. collaborare con le organizzazioni sul territorio per risolvere eventuali situazioni di mancanza di sostentamento del bambino;
- c. ricercare mediante le associazioni di categoria, le conoscenze personali, i clienti ed i fornitori una soluzione lavorativa per i parenti del bambino che permetta un "licenziamento" del bambino e che con il loro impiego possano sostenere l'eventuale fabbisogno economico;

Nel caso di riscontro certo dell'utilizzo di un bambino da parte dei fornitori o subappaltatori, L'Organizzazione attuerà azioni di informazione e sensibilizzazione del fornitore o subappaltatore relativamente alla legislazione italiana, continuando a monitorare il loro comportamento e attendendone la

regolarizzazione. Le situazioni di utilizzo di bambini riscontrate saranno trattate e gestite come gravi NC (Pr05 - Riepilogo problemi rilevati) che incideranno sullo stato di qualifica del fornitore.

4.2 Giovani lavoratori

Per i giovani lavoratori che l'azienda decidesse di impiegare, l'organizzazione provvederà a:

- stimolare la continuazione o la ripresa degli studi, nel caso in cui questi fossero stati interrotti, al fine di garantire il completamento della formazione scolastica;
- garantire un tipo di contratto di lavoro adeguato al suo stato di giovane lavoratore
- definire le mansioni del giovane lavoratore all'interno dell'organizzazione in modo da assicurarsi che:
 - se studente, poiché soggetto a leggi sull'educazione obbligatoria, il lavoro non venga svolto durante le ore scolastiche, la somma delle ore di scuola, lavoro e trasporto non ecceda le 10 ore al giorno e in nessun caso lavori più di 8 ore al giorno né lavori durante l'orario notturno;
 - che il giovane lavoratore non sia comunque esposto a situazioni rischiose o nocive per la salute fisica e mentale e per il suo sviluppo;
 - prevedere un apposito percorso di formazione professionale che riesca a valorizzare le competenze del giovane lavoratore, arricchendone le conoscenze e le abilità per un migliore futuro inserimento nel mondo del lavoro.

Nel caso di riscontro certo dell'utilizzo di un giovane lavoratore da parte dei fornitori o subappaltatori, L'Organizzazione cercherà di sensibilizzare il fornitore o subappaltatore che li utilizza affinché:

- fornisca un lavoro leggero e sicuro al minore;
- consenta l'attuazione/completamento del percorso di istruzione laddove necessario;

	GESTIONE DEL LAVORO MINORILE	PR01-1
---	-------------------------------------	---------------

Le situazioni di utilizzo di minori riscontrate devono essere registrate (Pr05 - Riepilogo problemi rilevati), inserendo le specifiche del lavoratore stesso, le motivazioni che hanno portato alla sua assunzione e le cause di tale iter, al fine di evidenziare gli errori commessi ed evitare un loro ripetersi nel futuro.

5 DEFINIZIONI

- ❖ **Personale:** tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipi di contratto da un'azienda, inclusi l'alta direzione, dirigenti, manager, responsabili e lavoratori.
- ❖ **Lavoratore:** tutto il personale senza responsabilità di gestione.
- ❖ **Parte interessata:** individuo o gruppo interessato a, o su cui influisce, l'impatto sociale dell'azienda.
- ❖ **Rappresentante dei lavoratori SA8000:** un lavoratore scelto per facilitare la comunicazione con la direzione nelle questioni legate alla SA8000, eletto a tal fine dal personale senza responsabilità di gestione.
- ❖ **Rappresentante del management aziendale:** un membro della direzione, incaricato dall'azienda per garantire la conformità ai requisiti dello standard.
- ❖ **Bambino:** qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso localmente si applica l'età più elevata.
- ❖ **Giovane lavoratore:** qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.
- ❖ **Lavoro infantile:** qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quelle specificate nella definizione di bambino