



---

## *PROCEDURA RIMEDIO LAVORO INFANTILE E GIOVANI LAVORATORI*

---

### **1. Scopo e campo di applicazione**

La presente procedura definisce le modalità adottate per gestire le azioni di rimedio in caso venga utilizzato lavoro infantile in azienda o ad opera di fornitori o subfornitori.

### **2. Definizioni**

**BAMBINO:** è il minore di età inferiore ai 16 anni, o ancora soggetto all'obbligo scolastico. (legge 977/1967, così modificata dal D.Lgs 345/1999 che ha recepito la direttiva CEE 94/33)

**LAVORO INFANTILE:** lavoro prestato da un bambino (norma SA8000)

**GIOVANE LAVORATORE:** è il minore di età compresa tra i 15 ed i 18 anni, che non è più soggetto all'obbligo scolastico. (legge 977/1967, così modificata dal D.Lgs 345/1999 che ha recepito la direttiva CEE 94/33)

Iniziative a tutela del bambino / giovane lavoratore

Contesto infanzia si impegna a rispettare e divulgare alle parti interessate, sia interne che esterne, il proprio impegno a non usufruire di lavoro infantile e a promuovere tutte le azioni finalizzate allo sviluppo della cultura di tutela dei giovani sul lavoro.

In particolare, si impegna a :

- assumere solo persone che abbiano compiuto i 18 anni d'età
- rispettare i contratti collettivi del lavoro e di tutta la normativa sull'impiego dei minori e dei giovani in azienda
- rispettare la normativa che tutela le esigenze connesse agli studenti lavoratori
- attivare forme di collaborazione con gli istituti scolastici ed universitari, per favorire percorsi formativi (stage in azienda) finalizzati a facilitare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro
- promuovere forme di collaborazione con Organismi Non Governativi (ONG) per il sostegno delle politiche a tutela dei minori

In fase di selezione del nuovo candidato/a, il responsabile di funzione e il responsabile Risorse Umane, specificano alla società di selezione incaricata, la sussistenza del compimento del 18 anni d'età quale requisito obbligatorio e imprescindibile per l'eventuale futura assunzione.

Successivamente alla selezione, in fase di assunzione, l'Ufficio Amministrazione del Personale si accerta della veridicità dei dati anagrafici, richiedendo copia dei documenti d'identità, del permesso di soggiorno (nel caso di cittadini non appartenenti alla Comunità Economica Europea) e di quelli richiesti dal CCNL.

### 3. Azioni di rimedio

Qualora, a seguito di verifiche ispettive presso i fornitori, o tramite qualunque altra fonte di informazione, il personale dell'azienda venga a conoscenza di impiego di lavoro infantile presso l'azienda o ad opera di fornitori o subfornitori, ne dà immediata comunicazione all'RSGSA8000. Quest'ultimo apre una N.C. secondo quanto indicato nella relativa procedura e procede a darne immediata comunicazione alla Direzione.

La Direzione (in collaborazione con il Rappresentante della Direzione per la SA8000), si impegna a mettere in atto una serie di azioni di rimedio volte a tutelare il minore e la sua famiglia.

In collaborazione l'Associazione Telefono Azzurro, ricevuta la segnalazione di ritrovamento di minore al lavoro, il Rappresentante della Direzione per la SA 8000 contatta immediatamente l'Associazione al numero 114 Emergenza Infanzia (gratuita h24).

L'intervento dell'Associazione prevede una prima valutazione al telefono circa la gravità della segnalazione di lavoro minorile.

Se si tratta di sfruttamento del lavoro minorile, si procede ad attivare le Forze dell'Ordine competenti territorialmente, l'Ispettorato del lavoro locale e in alcuni casi anche il Dipartimento Generale del Lavoro presso il Ministero del Lavoro.

Quando si tratta altresì di casi di grave sfruttamento, si attivano anche i Servizi Sociali e le Agenzie Territoriali apposite, per mettere a punto un percorso personalizzato di recupero fattivo ed effettivo del minore.

Il Progetto di rimedio individuato deve favorire in particolare:

- una forma di sostentamento al minore e alla sua famiglia per il mancato lavoro fornendo un reddito alternativo al nucleo familiare
- garantire che il minore possa completare il suo percorso di istruzione obbligatoria, contribuendo al pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la scuola
- cercare di inserire nel proprio organico, o in alternativa sostenere nell'attività di ricerca di un'occupazione, un familiare del minore.

La Direzione, il Rappresentante della Direzione per la SA 8000 e il Responsabile del Sistema di Gestione SA 8000 si impegnano ad individuare le modalità e reperire le risorse per la realizzazione del progetto di rimedio.

Qualora, a seguito di verifiche ispettive presso i fornitori, o tramite qualunque altra fonte di informazione, il personale dell'azienda venga a conoscenza di impiego dei giovani lavoratori, RSGSA8000 deve assicurarsi, tramite verifiche ispettive, ecc. che i lavoratori suddetti:

- siano impiegati solo dopo aver effettuato le ore scolastiche previste, laddove siano soggetti ad istruzione obbligatoria
- non svolgano lavori pesanti
- lavorino in condizioni di sicurezza e non siano esposti a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute fisica e mentale e per il loro sviluppo
- non vengano a contatto con apparecchiature pericolose
- non lavorino per un tempo superiore alle 8 ore giornaliere
- le ore di lavoro sommate alle ore di scuola ed a quelle di viaggio per la scuola ed il lavoro non superino le 10 ore.
- non lavorino durante i turni notturni

Chiunque sappia di violazioni delle suddette condizioni dovrà aprire una non conformità dandone immediata comunicazione a Rappresentante della Direzione per la SA 8000. Le NC vengono gestite come sopra indicato.

#### 4. Elenco Norme e convenzioni applicabili

##### CONVENZIONI E RACCOMANDAZIONI ILO

ILO Convenzione 1 (Durata del lavoro) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)

ILO Convenzioni 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione di lavoro forzato)

ILO Convenzione 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)

ILO Convenzione 98 (Diritto di organizzazione e negoziazione Collettiva)

ILO Convenzioni 100 e 111 (Parità di retribuzione, per lavoro uguale, tra manodopera maschile e femminile; Discriminazione)

ILO Convenzione 102 (Sicurezza sociale – Norme minime)

ILO Convenzione 131 (Definizione di minimo salariale)

ILO Convenzione 135 (Convenzione dei Rappresentanti dei Lavoratori)

ILO Convenzione 138 e Raccomandazione 146 (Età Minima e Raccomandazione)

ILO Convenzione 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)

ILO Convenzione 159 (Reinserimento Professionale e occupazionale - Impiego delle Persone Disabili)

ILO Convenzione 169 (Popoli indigeni e tribali)

ILO Convenzione 177 (Lavoro a domicilio)

ILO Convenzione 182 (peggiori forme di lavoro minorile)

ILO Convenzione 183 (protezione della maternità)

##### LEGGI E REGOLAMENTI NAZIONALI

Sicurezza D. Lgs n. 81/08 in materia di “Tutela e Sicurezza sul luogo di lavoro” e succ. modifiche e integrazioni D.M. Int. E Lavoro 10 marzo 1998 Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro D.M. 388/03

##### ALTRI RIFERIMENTI

Codice di condotta ILO su HIV/AIDS e il mondo del lavoro

Dichiarazione Universale dei Diritti Umani Patto internazionale sui diritti Economici, sociali e culturali

Patto internazionale sui diritti Civili e Politici

Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino

Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne

Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione Razziale.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
1	01/02/2017	Riferimenti SA8000:2014	RDSA8000	DIR