



Sommario

| | | |
|----|--|---|
| 1. | SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE..... | 2 |
| 2. | RIFERIMENTI | 2 |
| 3. | TERMINI E DEFINIZIONI | 2 |
| 4. | RESPONSABILITA' | 3 |
| 5. | GENERALITA' | 3 |
| 6. | COLLOQUI ED ASSUNZIONI..... | 3 |
| 7. | CONTROLLO SUI FORNITORI | 3 |
| 8. | PIANI DI RECUPERO | 4 |
| 9. | COMUNICAZIONE ED IMPEGNO AZIENDALE | 4 |

| Rev. | Data | Descrizione modifiche |
|------|------------|-----------------------|
| 0 | 11.07.2024 | Prima emissione |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Verificato (Responsabile Gestione SA 8000)

Approvato (Direzione Generale)



1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Scopo di questa procedura è definire le modalità con cui, SP&S S.R.L. garantisce di non utilizzare e di non favorire l'utilizzo del lavoro infantile e minorile.

Inoltre, specifica le attività che verrebbero realizzate da SP&S S.R.L. per attuare il recupero di bambini che dovessero venire utilizzati erroneamente presso la propria sede e le modalità di intervento che verrebbero adottate in caso di rilevamento dell'utilizzo del lavoro minorile presso i suoi fornitori.

In particolare:

- definisce le modalità con cui SP&S S.R.L. promuove l'educazione dei bambini che rientrano nella Convenzione ILO138 (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) e nella raccomandazione ILO 146 (pone come obiettivo il progressivo elevamento dell'età minima di ammissione al lavoro a 16 anni);
- definisce le modalità con cui SP&S S.R.L. pone rimedio a situazioni di lavoro infantile e fornisce sostegno per la frequenza e permanenza a scuola fino all'obbligo scolastico;
- inoltre, definisce come la SP&S S.R.L. gestisce giovani lavoratori (apprendisti, stagisti) presso la propria sede e ne verifica il trattamento presso i propri fornitori.

2. RIFERIMENTI

- Norma SA 8000:2014
- 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
- Convenzione ILO 146 del 26/06/1973 - Raccomandazione relativa all'età minima per l'assunzione all'impiego
- 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. 17-10-1967 n.977 Tutela dei fanciulli e degli adolescenti 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)
- Legge 53/03 "Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale"
- D.Lgs 59/04 "Definizione delle norme generali relative alla scuola dell'infanzia e al primo ciclo dell'istruzione, a norma dell'articolo 1 della legge 28 marzo 2003, n. 53"


3. TERMINI E DEFINIZIONI

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(e) specificata(e) 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.

Assunzione: stesura di un contratto tra lavoratore e datore di lavoro che regola l'attività, i

| | | |
|---|---|---|
|  <p>SOCIETA' PROGETTAZIONE & SERVIZI s.r.l. <i>we chart innovation</i></p> | <p>PROCEDURA LAVORO MINORILE</p> | <p>P 23 Rev. 0 11.07.2024 Pagina 3 di 5</p> |
|---|---|---|

tempi e i compensi.

Azione di rimedio per il lavoro infantile: Ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato.

4. **RESPONSABILITA'**

La responsabilità di assicurare che non vengano assunti ragazzi di età inferiore ai 16 anni è della Direzione.

La responsabilità della applicazione delle procedure di verifica del lavoro infantile e degli eventuali programmi di recupero spetta al Rappresentante della Direzione.

5. **GENERALITA'**

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA 8000, SP&S S.R.L. si impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori di età rientrante nelle definizioni di bambino, come sancito dalla normativa italiana, ed in particolare sotto i 16 anni come specificato dalla Raccomandazione 146 riguardanti l'età minima per accedere al lavoro.

Al fine di tutelare in maniera il più possibile completa ed esaustiva i bambini, nella seguente procedura, sono stabilite ed illustrate le attività che verrebbero adottate di SP&S S.R.L. per il recupero di bambini che dovessero, per errore, venire utilizzati presso la propria sede oppure presso fornitori.

Nel caso in cui SP&S S.R.L. 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 sopracitate e rispettino le indicazioni contenute nelle convenzioni di stage e nella normativa vigente.

6. **COLLOQUI ED ASSUNZIONI**

È compito del Responsabile Personale, 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.).

Per facilitare il reperimento di tutti i dati significativi l'Amministrazione utilizza in fase di colloquio iniziale il CV del candidato, annotando eventuali aggiunte.

Successivamente al momento dell'assunzione l'Amministrazione, in collaborazione col Consulente del Lavoro, richiede i seguenti documenti:

- Carta d'identità;
- Codice fiscale;

Tali documenti escludono categoricamente l'assunzione di un bambino. SP&S S.R.L., data la collaborazione per l'alternanza scuola lavoro per ospitare stage presso la propria struttura e la possibilità, secondo il CCNL di settore, di assumere apprendisti, e nel caso in cui, per un qualche motivo, decidesse di assumere un giovane lavoratore, quindi con un'età tra i 15 ed i 18 anni, 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 fisica e mentale rispettando inoltre le indicazioni contenute nelle convenzioni di stage e nella normativa vigente. In particolare, per la formazione iniziale si rimanda alla procedura P5 – Formazione del personale e per la valutazione dei rischi alla documentazione relativa al D.lgs 81/08. Inoltre si assicura che il giovane non sia adibito ad attività di pura manovalanza e che sia sottoposto alla formazione necessaria che permetta all'apprendista di conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato.

7. **CONTROLLO SUI FORNITORI**

Se si viene a conoscenza, tramite il monitoraggio sui fornitori, di una realtà collegata da contratti di



fornitura di prodotti o di fornitori in outsourcing, in cui si ha la presenza di bambini occorre:

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

Inoltre 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. 5 Generalità e par. 2 Riferimenti).

La Responsabilità di tali attività è del Rappresentante della Direzione che, nel caso in cui riscontri una gestione anomala (non rispetto condizioni di sicurezza, non rispetto normativa di riferimento, ecc.) 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.

8. PIANI DI RECUPERO

Accertata l'esistenza o meno del lavoro minorile, sia presso SP&S S.R.L. che presso i fornitori, 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.

Il Rappresentante della Direzione 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, SP&S S.R.L. si può avvalere del sostegno di associazioni attive nel settore (es.: 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, SP&S S.R.L., direttamente o tramite suoi fornitori (quando responsabili) si impegna a:

- assicurare l'istruzione al bambino tramite il pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la scuola;
- 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 programmate e sviluppate azione di rimedio queste sono monitorate dal Rappresentante della Direzione con colloqui con le autorità scolastiche e sociali e seguendo precisi piani di verifiche, opportunamente registrate.

9. COMUNICAZIONE ED IMPEGNO AZIENDALE

Il rifiuto del lavoro infantile viene comunicato a tutti i livelli, nel Codice Etico Aziendale comunicato,

| | | |
|--|--|--|
|  <p data-bbox="389 98 564 190">SOCIETA' PROGETTAZIONE & SERVIZI s.r.l. <i>we chart innovation</i></p> | <p data-bbox="671 118 1034 141">PROCEDURA LAVORO MINORILE</p> | <p data-bbox="1150 87 1299 208">P 23 Rev. 0 11.07.2024 Pagina 5 di 5</p> |
|--|--|--|

anche all'esterno, a tutti i suoi Stakeholders.

Durante le verifiche ispettive, sia interne che eventualmente presso fornitori si va sempre a verificare la presenza di bambini o giovani lavoratori.

L'osservanza del Codice Etico è un requisito assolutamente necessario per SP&S S.R.L. e per tutti i suoi Dipendenti e Collaboratori. SP&S S.R.L. confida che tutti i Dipendenti e Collaboratori siano a conoscenza delle leggi che riguardano la loro attività. SP&S S.R.L. confida inoltre che i Dirigenti forniscano le istruzioni e i consigli necessari.

SP&S S.R.L., infine, si impegna a far sì che Dipendenti, Collaboratori o altri interlocutori dispongano di sistemi accessibili per segnalare potenziali violazioni.