

	PROCEDURA SA8000	PGRS- 4.1	Ed. 02	Rev. 0
	GESTIONE DEL LAVORO INFANTILE/MINORILE		30/09/2024	
			Pagina 1 di 4	

INDICE

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	2
2. RIFERIMENTI	2
3. TERMINI ED ABBREVIAZIONI	2
4. MODALITÀ OPERATIVE	2
4.1 AZIONI DI RIMEDIO PER I MINORI	3
5. SENSIBILIZZARE I FORNITORI	4
6. RESPONSABILITÀ E REGISTRAZIONI	4

0	30/09/2024	Prima emissione documento nuova edizione (Ed. 2)	RSI	SPT	DIR
Rev.	Data	Descrizione modifiche	Emissione	Verifica	Approvazione

	PROCEDURA SA8000	PGRS- 4.1	Ed. 02	Rev. 0
	GESTIONE DEL LAVORO INFANTILE/MINORILE		30/09/2024	
			Pagina 2 di 4	

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

In linea con i principi ed i valori espressi nell'ALL. 02 "Politica di Responsabilità Sociale" e nel rispetto delle leggi vigenti la SIRIO S.R.L. si astiene dall'utilizzare o dal favorire l'impiego di lavoro infantile o comunque di giovani in età di obbligo scolastico. Ad oggi non risultano infatti impiegati in azienda minori di 18 anni. Lo scopo della presente procedura è quello di descrivere le modalità che la società metterebbe in pratica nel caso in cui fossero impiegati lavoratori minori e/o bambini. La procedura, pertanto, si applica:

- ai casi di impiego di bambini o giovani lavoratori, sia della stessa azienda sia nella catena dei fornitori;
- nel caso in cui siano stati trovati dei minori al lavoro in contravvenzione alla norma.

2. RIFERIMENTI

Norma SA 8000: 2014, Punto 4.1 – Lavoro infantile

CONVENZIONE ILO 138 e RACCOMANDAZIONE 146 – Età minima.

CONVENZIONE DELL'ONU SUI DIRITTI DEL BAMBINO.

Costituzione Italiana Art. 37, L. n 977/67 - Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti

D. Lgs. 4 Agosto 1999 n. 345 – Attuazione della direttiva 94/33/CE relative alla protezione dei giovani sul lavoro.

D. Lgs. 18 Agosto 2000 n. 262 – Disposizioni integrative e correttive del D. Lgs. n. 345 in materia di protezione dei giovani sul lavoro.

Legge Finanziaria 2007 (296/2006)

3. TERMINI ED ABBREVIAZIONI

Per qualsiasi termine o abbreviazione utilizzati nella seguente procedura, si fa riferimento alla **sezione III del Manuale di Gestione della Responsabilità Sociale**.

4. MODALITÀ OPERATIVE

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 16 anni. Sono previste deroghe solo su autorizzazione governativa e assenso dei genitori e per lavori particolari: attività culturali, artistiche, sportive, pubblicitarie, etc. Inoltre, per i minori di 18 anni, vige il divieto di lavoro pericoloso: 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.

	PROCEDURA SA8000	PGRS- 4.1	Ed. 02	Rev. 0	
	GESTIONE DEL LAVORO INFANTILE/MINORILE			30/09/2024	
				Pagina 3 di 4	

Al momento dell'assunzione SIRIO S.R.L. ESCLUDE CATEGORICAMENTE l'assunzione di un bambino e comunque tende ad escludere l'impiego di giovani lavoratori. È compito del Responsabile 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, etc.).

4.1 Azioni di rimedio per i minori

Qualora emergesse una situazione di impiego di lavoro infantile, nell'azienda o presso i fornitori, l'Organizzazione, nella persona del Rappresentante della Direzione SA8000, con la collaborazione del RSI (che aprirà una NC), mette in atto una serie di azioni per il recupero dei bambini che eventualmente si dovessero trovare a lavorare:

- 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;
- assicurare l'istruzione al minore, mettendo a disposizione un percorso formativo professionale compatibile con le sue attitudini;
- coinvolgere assistenti sociali, associazioni di volontariato che possano coadiuvare nel monitoraggio della situazione del minore e del suo contesto familiare;
- far cessare nel più breve tempo possibile l'impiego di lavoro minorile.

Per i giovani lavoratori che l'azienda decidesse di impiegare, il Rappresentante della Direzione SA8000, con la collaborazione del Responsabile Risorse Umane, 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

Caratteristica dell'intervento sarà, quindi, non limitarsi ad offrire soltanto abilità tecniche, che è comunque importante far acquisire, ma soprattutto permettere al giovane lavoratore di

	PROCEDURA SA8000	PGRS- 4.1	Ed. 02	Rev. 0
	GESTIONE DEL LAVORO INFANTILE/MINORILE		30/09/2024	
			Pagina 4 di 4	

comprenderne e interiorizzarne il significato, sì da orientarsi in modo durevole all'inserimento nel mondo del lavoro e, conseguentemente, in un nuovo universo sociale. Ciò vuol dire che le competenze che andrà acquisendo mediante corsi di formazione professionale, forme di apprendistato e quant'altro si riterrà necessario, verranno inserite in un contesto significativo che non le lasci fini a sé stesse, ma veicoli realmente possibilità di vita diversa.

5. SENSIBILIZZARE I FORNITORI

Va premesso che la **SIRIO S.R.L.** si accerta, prima di instaurare qualsiasi nuovo rapporto di fornitura, che i propri fornitori non facciano uso di lavoro infantile e si impegnino, in forma scritta, al rispetto di tale principio attraverso la sottoscrizione di un **Codice Etico** e la compilazione di un questionario mirato **“Questionario di Valutazione Fornitori”**. Il rispetto di tale requisito è ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo.

Nel caso di riscontro certo dell'utilizzo di un bambino da parte dei fornitori o subfornitori, l'azienda, con il supporto degli Enti con i quali ha rapporti sul tema della Responsabilità Sociale (Ente di Certificazione, ONG, Istituzioni pubbliche/private) attuerà azioni di informazione e sensibilizzazione del fornitore o subfornitore relativamente alla legislazione italiana, continuando a monitorare il loro comportamento e attendendone la regolarizzazione.

La **SIRIO S.R.L.** si impegna a garantire la futura protezione del bambino seguendo il successivo percorso lavorativo/scolastico. In riferimento ai giovani lavoratori, invece, cercherà di sensibilizzare il fornitore che li utilizza affinché:

- fornisca un lavoro leggero e sicuro al minore;
- consenta l'attuazione/completamento del percorso di istruzione laddove necessario
- supporti il minore e la famiglia per il proprio sostentamento.

Le situazioni di utilizzo di minori riscontrate saranno trattate e gestite come gravi NC che incideranno sullo stato di qualifica del fornitore.

6. RESPONSABILITA' E REGISTRAZIONI

Le copie dei documenti d'identità richieste al momento del colloquio di assunzione, i contratti di lavoro, la registrazione dei salari elargiti, le registrazioni sull'orario di lavoro, l'attestazione della eventuale frequenza scolastica e dei costi sostenuti per favorire l'istruzione e i piani formativi specifici per i giovani lavoratori sono conservate in apposito archivio per almeno 5 anni.