
 DM CONSULTING Srl	Sistema di Gestione Integrato UNI EN ISO 9001:15 - UNI EN ISO 14001:15 - UNI ISO 45001:18 – SA 8000:14 – PdR 125:2022	PG 11.1
	Procedura	Rev. 0 del 30.11.2023
	Lavoro infantile	Pagina 1 di 8



PROCEDURA

Lavoro Infantile


Ed.	Rev.	Data	Descrizione della modifica	Pag. / par. modificati
01	00	30/11/2023	Prima emissione	
	Redatto – Consulenti		Verificato – RSI	Approvato – Direzione
	Macroazienda Srl			

	Sistema di Gestione Integrato UNI EN ISO 9001:15 - UNI EN ISO 14001:15 - UNI ISO 45001:18 – SA 8000:14 – PdR 125:2022	PG 11.1
	Procedura	Rev. 0 del 30.11.2023
	Lavoro infantile	Pagina 2 di 8

Sommarrio

Lavoro infantile

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
3. TERMINI E DEFINIZIONI.....	3
4. RESPONSABILITA'	4
5. GENERALITÀ	4
5.1. Opposizione all'utilizzo	5
5.2. Piani di miglioramento e azioni di rimedio	5
5.3. Impegni del bambino o del giovane lavoratore	6
5.4. Comunicazione.....	6
5.5. Promozione alla formazione e al divieto di lavoro minorile.....	7
5.6. Diritto allo studio	7
5.7. Inserimento di giovani lavoratori (16-18 anni)	7
5.8. Sensibilizzazione delle parti interessate	8
6. COMUNICAZIONE.....	8
7. AGGIORNAMENTO	8

 DM CONSULTING Srl	Sistema di Gestione Integrato UNI EN ISO 9001:15 - UNI EN ISO 14001:15 - UNI ISO 45001:18 – SA 8000:14 – PdR 125:2022	PG 11.1
	Procedura	Rev. 0 del 30.11.2023
	Lavoro infantile	Pagina 3 di 8

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura individua le responsabilità e stabilisce le attività che vengono realizzate dall'Organizzazione per attuare il recupero di bambini che dovessero venire utilizzati erroneamente presso la propria sede o individuati presso fornitori e quindi:

- definisce le modalità con cui la Organizzazione promuove l'educazione dei bambini che rientrano nella raccomandazione ILO 146
- definisce le modalità con cui l'Organizzazione pone rimedio a situazioni di lavoro infantile e fornisce sostegno per la frequenza e permanenza a scuola fino all'obbligo scolastico. Inoltre definisce come l'Organizzazione gestisce giovani lavoratori (apprendisti, stagisti) presso la propria sede e ne verifica il trattamento presso i propri fornitori.

Questa procedura è da applicarsi in tutti i casi in cui si rilevi la presenza di bambini presso realtà collegata da contratti di fornitura o subfornitura.

Lavoro giovanile: questa procedura è da applicarsi in tutti i casi di assunzione e di collaborazione, sia temporanea che coordinata e continuativa di lavoratori con un'età compresa tra 16 e 18 anni.

2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Riferimenti internazionali

<u>Convenzione ILO 138</u>	Età minima di ammissione al lavoro
<u>Raccomandazione ILO 146</u>	Età minima di ammissione al lavoro - Strumento applicativo della Convenzione 138
<u>Convenzione ILO 182</u>	Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile
<u>Raccomandazione ILO 190</u>	Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile - Strumento applicativo della Convenzione ILO 182
<u>Convenzione sui diritti dell'Infanzia</u>	Convenzione adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 20 novembre 1989 sui diritti dell'infanzia
<u>Dichiarazione universale dei diritti umani dell'ONU - art. 25</u>	Protezione dell'infanzia


Riferimenti nazionali

<u>Costituzione italiana - art. 37</u>	Limite minimo di età per il lavoro - Tutela del lavoro dei minori
<u>Statuto dei lavoratori - art. 10</u>	Studenti lavoratori

3. TERMINI E DEFINIZIONI.

Definizione di 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 applicata in quella località.

 DM CONSULTING Srl	Sistema di Gestione Integrato UNI EN ISO 9001:15 - UNI EN ISO 14001:15 - UNI ISO 45001:18 – SA 8000:14 – PdR 125:2022	PG 11.1
	Procedura	Rev. 0 del 30.11.2023
	Lavoro infantile	Pagina 4 di 8

Definizione di giovane lavoratore

Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni.

Definizione di lavoro infantile

Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

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 alle definizioni presenti nella Norma SA8000

4. RESPONSABILITA'

E' responsabilità di HR:


- assicurare che non vengano assunti ragazzi di età inferiore ai 16 anni e che comunque abbiano completato il percorso scolastico obbligatorio come previsto dalla legge italiana
- applicare procedure di verifica di lavoro infantile ed eventuale procedura di rimedio e di frequenza scolastica

Il monitoraggio di eventuali programmi di recupero spetta al Responsabile SA8000.

5. GENERALITÀ

In questo capitolo sono definite le modalità e le responsabilità che garantiscono il pieno rispetto delle prescrizioni in materia di lavoro infantile. Premesso che le attività di DM CONSULTING richiedono esperienza e professionalità,, di conseguenza, non permetterebbero in ogni caso, la possibilità di inserire soggetti che rientrino nella definizione di bambino o giovane lavoratore, tuttavia, l'organizzazione s'impegna a divulgare e promuovere tutte le azioni finalizzate allo sviluppo della cultura di tutela dei giovani sul lavoro; in particolare, s'impegna a :

- non impiegare al proprio interno lavoratori la cui età rientra nella definizione di "bambino" e "giovane lavoratore";
- 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.

	Sistema di Gestione Integrato UNI EN ISO 9001:15 - UNI EN ISO 14001:15 - UNI ISO 45001:18 – SA 8000:14 – PdR 125:2022	PG 11.1
	Procedura	Rev. 0 del 30.11.2023
	Lavoro infantile	Pagina 5 di 8

5.1. Opposizione all'utilizzo

Il non utilizzo di lavoro infantile da parte di un fornitore è una delle condizioni basilari per il mantenimento di un rapporto contrattuale .

Nel caso in cui, qualsiasi lavoratore della DM CONSULTING, rilevasse la presenza di lavoro infantile presso un proprio fornitore o in fase di valutazione del fornitore o di successivo monitoraggio dello stesso, dovrà segnalare la presenza all'SPT che, dopo aver informato la Direzione attiverà tutte le azioni necessarie per verificare la segnalazione.

Preso atto della presenza di un soggetto che rientra nella definizione di bambino il RSI apre una NC e promuove, di concerto con la Direzione, un'azione di recupero/piano di miglioramento presso il fornitore, volta all'eliminazione delle problematiche; in particolare, provvede a contattare in modo tempestivo gli enti istituzionali e le associazioni attive nel settore (Telefono Azzurro, ONG locali, ecc.) al fine di segnalare tali situazioni di NC e, tenendo conto delle indicazioni provenienti dalle associazioni sulle modalità più idonee per intrattenere relazioni con il bambino e la sua famiglia, stila un piano di recupero. 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.

Ove possibile, DM CONSULTING garantisce adeguato sostegno finanziario o di altro genere per permettere ai bambini coinvolti di frequentare la scuola e rimanervi fino all'età prevista.


Qualora, a seguito di audit presso i fornitori, o tramite qualunque altra fonte di informazione, il personale dell'azienda venga a conoscenza di impiego dei giovani lavoratori, deve comunicarlo all'SPT il quale, dopo aver avvisato la Direzione, avvia un'indagine volta a verificare che i lavoratori suddetti:

- siano impiegati solo dopo aver effettuato le ore scolastiche previste, laddove siano soggetti ad istruzione obbligatoria
- 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.

5.2. Piani di miglioramento e azioni di rimedio

Nel caso in cui vengano riscontrate delle situazioni di lavoro minorile presso i propri fornitori, le azioni di rimedio individuate con il fornitore possono essere le seguenti:

- garantire una forma di sostentamento al bambino e alla sua famiglia per il mancato lavoro fornendo un reddito alternativo per diminuire l'impatto finanziario sulla famiglia (nei casi possibili)

 DM CONSULTING Srl	Sistema di Gestione Integrato UNI EN ISO 9001:15 - UNI EN ISO 14001:15 - UNI ISO 45001:18 – SA 8000:14 – PdR 125:2022	PG 11.1
	Procedura	Rev. 0 del 30.11.2023
	Lavoro infantile	Pagina 6 di 8

- Garantire che bambino possa completare il suo percorso di istruzione obbligatoria secondo quanto previsto dalla normativa vigente anche attraverso il pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la scuola;

Nel caso di giovani lavoratori:

- organizzare l'attività lavorativa in modo tale che non coincida col normale orario scolastico;
- Organizzare le attività in modo tale che la somma delle ore lavoro, di permanenza presso l'istituto scolastico e quella da e per il lavoro e da e per l'istituto non eccedano le 10 ore/giorno;
- Verificare e in caso promuovere un sistema di trasporto che consenta al lavoratore di muoversi agevolmente ed in modo sicuro tra l'abitazione, il luogo di lavoro e l'istituto scolastico;
- Supportare il lavoratore (e/o la sua famiglia) per l'ottenimento degli strumenti (es. titoli di studio) necessari per l'iter scolastico ed organizzare le attività lavorative secondo quanto di seguito definito.

Le prescrizioni sopra documentate si estendono ai casi in cui il bambino o il giovane lavoratore svolgano le attività lavorative presso il loro domicilio.

A fronte della mancata implementazione del Piano di miglioramento il fornitore viene escluso dall'elenco dei fornitori utilizzati.

5.3. Impegni del bambino o del giovane lavoratore


Pur non essendo mai accaduto, nell'eccezionalità del caso in cui il fornitore impieghi giovani lavoratori presso l'azienda (a seguito della valutazione che tale impiego porti miglioramento nella condizione del bambino e/o del giovane lavoratore) la DM CONSULTING assicura che vengano prese tutte le precauzioni per salvaguardarne al salute e la sicurezza, provvedendo a sostenere:

- Formazione relativamente ai rischi connessi alla sicurezza sui luoghi di lavoro con modalità tale da risultare comprensibile a personale dell'età del lavoratore;
- Controllo puntuale del rispetto da parte del lavoratore delle prescrizioni stabilite;
- Svolgimento di attività di lavoro meno stressanti di quelle cui viene sottoposto personale adulto;
- Assenza di condizioni di lavoro stressanti (maggiore numero di pause, assenza di straordinari etc);
- Salvaguardia con attenzione ancora maggiore di quella che già viene attuata per personale adulto rispetto a comportamenti offensivi o lesivi.

E' compito del Rappresentante dei lavoratori per la SA 8000 verificare mediante visite in campo e colloqui col bambino/giovane lavoratore il rispetto delle prescrizioni stabilite.

5.4. Comunicazione

Seppure nel pieno rispetto della legislazione cogente in merito alla privacy, è compito dell'SPT provvedere a comunicare alle parti interessate attraverso le modalità previste :

 DM CONSULTING Srl	Sistema di Gestione Integrato UNI EN ISO 9001:15 - UNI EN ISO 14001:15 - UNI ISO 45001:18 – SA 8000:14 – PdR 125:2022	PG 11.1
	Procedura	Rev. 0 del 30.11.2023
	Lavoro infantile	Pagina 7 di 8

- La presenza di bambini presso fornitori;
- Piani di rimedio stabiliti per sanare tali situazioni;
- Stato di avanzamento dei piani stabiliti.

5.5. Promozione alla formazione e al divieto di lavoro minorile

DM CONSULTING, inoltre, si pone l'obiettivo globale, di diffondere a tutte le parti interessate la necessità di non utilizzare per alcun motivo giovani lavoratori. Inoltre, ove possibile, la DM CONSULTING verifica che eventuali giovani lavoratori (es. studenti) siano inquadrati contrattualmente in conformità alle leggi vigenti come ad esempio:

- Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, art. 48 D.lgs 10 settembre 2003 n. 276;
- Prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti, CAPO II D.lgs 10 settembre 2003 n. 276

Sarà sempre cura della DM CONSULTING segnalare alle parti interessate eventuali illeciti dal punto di vista cogente facendosi carico di supportarli nella risoluzione di tali problematiche.

5.6. Diritto allo studio

La DM CONSULTING promuove il diritto allo studio dei lavoratori. Il lavoratore, che intenda frequentare corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, ha diritto ad usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i lavoratori (v. CCNL e Raccomandazione ILO 146). Il lavoratore dovrà documentare la richiesta e la partecipazione ai corsi di studio come previsto dal CCNL.


La DM CONSULTING permette ai lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di essere immessi, su loro richiesta in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e alla preparazione degli esami e favorisce l'esonero dal prestare lavoro durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari che devono sostenere prove di esame possono usufruire su richiesta di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame. Tali permessi non intaccano il monte ore a disposizione del lavoratore.

5.7. Inserimento di giovani lavoratori (16-18 anni)

Nel caso sia inserito nell'organico aziendale un giovane lavoratore (età compresa tra 16 ai 18 anni) che abbia già assolto l'obbligo scolastico, l'azienda si impegna ad offrire al ragazzo una formazione professionale che ne rispecchi le attitudini personali. Tale possibilità risulta comunque molto rara e ad oggi non si è mai verificata in quanto i servizi erogati da DM CONSULTING risultano non idonei ad un ragazzo/a che non abbia ancora raggiunto la maggiore età.

Nella ipotesi remota che ciò si verifichi la direzione di DM CONSULTING si impegna ad inserire il giovane lavoratore in un programma di formazione professionale (così come previsto dalla normative in vigore) e sarà garantito il rispetto della normativa in materia di sicurezza al fine di garantire che non sia esposto a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro. In particolare DM CONSULTING si impegna a:

	Sistema di Gestione Integrato UNI EN ISO 9001:15 - UNI EN ISO 14001:15 - UNI ISO 45001:18 – SA 8000:14 – PdR 125:2022	PG 11.1
	Procedura	Rev. 0 del 30.11.2023
	Lavoro infantile	Pagina 8 di 8

- non esporre i giovani lavoratori a lavori pericolosi (es. esposizione ad agenti fisici, biologici, chimici o particolari processi)
- divieto assoluto di lavoro notturno
- rispetto della normativa in vigore in materia di riposo settimanale.

5.8. Sensibilizzazione delle parti interessate

Il Responsabile SA8000 sensibilizza le parti interessate (Conсорziate, fornitori, collaboratori, ecc...) al rispetto dei principi dettati dalla norma SA 8000 affinché non facciano uso di lavoro infantile e s'impegnino al rispetto di questo principio.

Il rispetto di tale requisito è ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con DM CONSULTING

Inoltre DM CONSULTING si riserva la possibilità a verificare presso i propri portatori di interesse che non sussistano situazioni di lavoro infantile o minorile che non prevedano il rispetto della normativa vigente in materia.

6. COMUNICAZIONE

La presente procedura viene portata a conoscenza delle parti interessate:

Interne:

- Divulgazione al personale via mail
- Affissione nella bacheca aziendale
- Pubblicazione nel sito internet dell'azienda
- Formazione ed informazione del personale aziendale

Esterne:

- Invio di mail agli stakeholders individuati
- Pubblicazione nel sito internet dell'azienda

7. AGGIORNAMENTO

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