

Oggetto della modifica: Prima emissione		Data emissione: 20/09/2023
Redazione: Responsabile SGI		Revisione: 00
Approvazione: Presidente del Consiglio di Amministrazione		Pagine 12

***PROCEDURA P-20
PROCEDURE DI PREVENZIONE E
RIMEDIO PER IL LAVORO MINORILE***

INDICE

1	Scopo	2
2	Generalità / Principi Generali	2
3	Documenti di riferimento	2
4	Modalità operative generali	2
5	Moduli allegati.....	3

P-20 – procedure di prevenzione e rimedio per il lavoro minorile

1 Scopo

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 Generalità / Principi Generali

La Risorsa Umana è fondamentale in un organizzazione quale Kostruttiva che eroga servizi alle imprese cooperative o altre organizzazioni associate.

Il responsabile della presente procedura è HR manager, ruolo attualmente svolto dal Presidente.

3 Documenti di riferimento

Riferimenti internazionali

- SA 8000 ed. 2014 cap. 1, 2, 4, 5, 7, 8
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino (2 settembre 1990)
- Convenzione ILO 138: Età minima di ammissione al lavoro.
- Raccomandazione ILO 146: Età minima di ammissione al lavoro – Strumento applicativo della Commissione 138.
- Convenzione ILO 182: Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile.
- Raccomandazione ILO 190: Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile – Strumento applicativo della Convenzione ILO 182.
- Convenzione sui diritti dell'Infanzia Protezione dell'Infanzia.

Riferimenti nazionali

- Legge 17 ottobre 1967, n. 977 Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti.
- D.lgs. 345/99 Protezione dei giovani sul lavoro.
- D.lgs. 262/2000 Disposizioni integrative e correttive del D.lgs. 345/99 in materia di protezione dei giovani sul lavoro.
- D.lgs. 77/2005 Definizione delle norme generali in merito all'alternanza scuola-lavoro, a norma dell'art. 4 L. 53/2003.
- L.157/81 Età minima di accesso al lavoro: 15 anni in generale, 13 per i lavori leggeri, 18 per i lavori pesanti (16 in casi speciali).
- L. 176/91 Art. 28: Diritto all'educazione; Art. 32: Protezione da sfruttamento economico ed attività nocive.
- L.148/2000 Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle forme peggiori di lavoro minorile.

4 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).

5 Modalità operative generali

5.1 Iniziative a tutela del bambino / giovane lavoratore

Kostruttiva 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 risorse umane si accerta della veridicità dei dati anagrafici, richiedendo copia dei documenti d'identità, del permesso di soggiorno (nel caso di cittadini non appartenenti alla Unione Europea) e di quelli richiesti dal CCNL.

5.2 Azioni di rimedio

Qualora, a seguito di audit 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 a HR. Quest'ultimo apre una NC secondo quanto indicato nella relativa procedura e procede a darne immediata comunicazione alla Direzione.

La Direzione, 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 HR Manager 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.

P-20 – procedure di prevenzione e rimedio per il lavoro minorile

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 e il RSGI si impegnano ad individuare le modalità e reperire le risorse per la realizzazione del progetto di rimedio.

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, il RSGI deve assicurarsi, tramite audit, 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 HR Manager. Le NC vengono gestite come sopra indicato.



KOSTRUTTIVA
Società Cooperativa per Azioni
Presidente
MEVIS RIZZO