

KOSTRUTTIVA

Società Cooperativa per Azioni

PREVENZIONE E RIMEDIO DEL LAVORO MINORILE

Sistema di Gestione Integrato

ISO 9001 · ISO 14001 · ISO 45001 · ISO 37001 · SA8000 · UNI/PdR 125 · ISO 30415 · Convenzioni ILO · Modello 231

Codice documento	PGI-14 — Prevenzione e rimedio del lavoro minorile
Revisione	Rev. 00
Data	08/04/2026
Tipo documento	Procedura Gestionale e Operativa Integrata
Copia	☒ Master ☐ Copia controllata n. _____ ☐ Copia non controllata

	Funzione	Nominativo	Data
Redazione / Verifica	RSGI	Diego Canton	08/04/2026
Approvazione	Direzione / Presidente del CdA	Devis Rizzo	08/04/2026

STATO DELLE REVISIONI

Rev.	Data	Descrizione della modifica	Autore
00	08/04/2026	Prima emissione a seguito della revisione generale del Sistema di Gestione Integrato.	RSGI

INDICE

1	Scopo e campo di applicazione	3
2	Riferimenti normativi e legislativi	3
3	Termini e definizioni	3
4	Modalità operative — livello gestionale	3
4.1	Iniziative a tutela del bambino e del giovane lavoratore	3
5	Modalità operative — livello operativo: azioni di rimedio	4
5.1	Rilevazione e attivazione	4
5.2	Progetto di rimedio a tutela del minore	4
5.3	Tutela dei giovani lavoratori	4
6	Riesame e rapporti con gli organismi di presidio	4
7	Informazioni documentate e moduli collegati	4

1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura definisce le modalità adottate per prevenire il ricorso al lavoro infantile e per gestire le azioni di rimedio nel caso in cui sia utilizzato lavoro infantile in azienda, ad opera di fornitori o subfornitori, o presso i soci del consorzio, a tutela del minore e della sua famiglia.

Il responsabile della procedura è HR Manager. Si applica all'intera Organizzazione e, per estensione, ai fornitori, subfornitori e soci del consorzio in materia di responsabilità sociale.

2 RIFERIMENTI NORMATIVI E LEGISLATIVI

Riferimento	Oggetto
SA8000:2014 — capp. 1, 2, 4, 5, 7, 8	Lavoro infantile, lavoro forzato, salute e sicurezza, tutele
Convenzione ONU sui Diritti del Bambino (1990)	Protezione dell'infanzia
Convenzioni ILO 138 e 182 · Racc. 146 e 190	Età minima e eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile
L. 977/1967 · D.Lgs. 345/1999 · D.Lgs. 262/2000	Tutela del lavoro di bambini e adolescenti; protezione dei giovani
D.Lgs. 77/2005 · L. 53/2003	Alternanza scuola-lavoro
L. 176/1991 (artt. 28, 32) · L. 148/2000	Diritto all'educazione; protezione da sfruttamento

3 TERMINI E DEFINIZIONI

Termine	Definizione
Bambino	Minore di età inferiore ai 16 anni, o ancora soggetto all'obbligo scolastico (L. 977/1967, come modificata dal D.lgs. 345/1999)
Lavoro infantile	Lavoro prestato da un bambino (norma SA8000)
Giovane lavoratore	Minore di età compresa tra i 15 e i 18 anni, non più soggetto all'obbligo scolastico (L. 977/1967, come modificata dal D.lgs. 345/1999)

4 MODALITÀ OPERATIVE — LIVELLO GESTIONALE

4.1 Iniziative a tutela del bambino e del giovane lavoratore

L'Organizzazione si impegna a rispettare e divulgare alle parti interessate, interne ed esterne, l'impegno a non utilizzare lavoro infantile e a promuovere la 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 e la normativa sull'impiego di minori e giovani, comprese le esigenze degli studenti lavoratori;
- attivare collaborazioni con istituti scolastici e universitari per percorsi formativi (stage) di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;
- promuovere forme di collaborazione con Organismi Non Governativi (ONG) a sostegno delle politiche di tutela dei minori.

In fase di selezione, il responsabile di funzione e HR specifica alla società di selezione il compimento dei 18 anni quale requisito obbligatorio e imprescindibile per l'assunzione. In fase di assunzione, HR accerta la veridicità dei dati anagrafici acquisendo copia del documento d'identità, del permesso di soggiorno (per i cittadini extra-UE) e dei documenti richiesti dal CCNL.

5 MODALITÀ OPERATIVE — LIVELLO OPERATIVO: AZIONI DI RIMEDIO

5.1 Rilevazione e attivazione

Qualora, a seguito di audit presso i fornitori o tramite qualunque altra fonte informativa, il personale venga a conoscenza dell'impiego di lavoro infantile presso l'azienda, ad opera di fornitori o subfornitori, o presso un socio del consorzio, ne dà immediata comunicazione a HR, che apre una non conformità secondo la PGI-12 e informa immediatamente la Direzione.

5.2 Progetto di rimedio a tutela del minore

La Direzione mette in atto azioni di rimedio a tutela del minore e della sua famiglia. Ricevuta la segnalazione, HR Manager contatta immediatamente l'Associazione Telefono Azzurro al numero 114 Emergenza Infanzia (gratuito, attivo 24 ore). L'Associazione effettua una prima valutazione telefonica della gravità: in caso di sfruttamento si attivano le Forze dell'Ordine territorialmente competenti, l'Ispettorato del Lavoro locale e, nei casi più gravi, il Ministero del Lavoro, i Servizi Sociali e le Agenzie territoriali per un percorso personalizzato di recupero del minore. Il progetto di rimedio favorisce in particolare:

- una forma di sostentamento al minore e alla sua famiglia per il mancato lavoro, fornendo un reddito alternativo al nucleo familiare;
- il completamento del percorso di istruzione obbligatoria del minore (contributo a tasse scolastiche, libri, trasporto);
- l'inserimento in organico, o il sostegno nella ricerca di un'occupazione, di un familiare del minore.

La Direzione, il Rappresentante della Direzione e il RSGI individuano le modalità e reperiscono le risorse per la realizzazione del progetto di rimedio.

5.3 Tutela dei giovani lavoratori

In presenza di giovani lavoratori, il RSGI si assicura, tramite audit e verifiche, che essi:

- siano impiegati solo dopo aver effettuato le ore scolastiche previste, ove soggetti all'obbligo di istruzione;
- non svolgano lavori pesanti e non vengano a contatto con apparecchiature pericolose;
- lavorino in condizioni di sicurezza, senza esposizione a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute fisica e mentale e per lo sviluppo;
- non lavorino per più di 8 ore giornaliere, con un totale di ore di lavoro, scuola e viaggio non superiore a 10;
- non lavorino durante i turni notturni.

Chiunque rilevi una violazione di tali condizioni apre una non conformità e ne dà immediata comunicazione a HR Manager; le non conformità sono gestite secondo la PGI-12.

6 RIESAME E RAPPORTI CON GLI ORGANISMI DI PRESIDIO

Gli esiti delle azioni di rimedio e delle verifiche sui giovani lavoratori sono portati all'attenzione del Social Performance Team (PGI-13) e confluiscono nel Riesame della Direzione (PGI-11) per la valutazione dell'adeguatezza del sistema.

7 INFORMAZIONI DOCUMENTATE E MODULI COLLEGATI

Codice	Documento / Modulo
10.02.A / 10.02.B	Registro e modulo registrazione rilievi SGI (NC lavoro minorile)
09.03.D	Verbali Social Performance Team
05.01	Politica Integrata (impegno su lavoro minorile)
08.04.B	Fascicolo qualifica fornitori (estensione SA8000)