PROCEDURA

GESTIONE DEL LAVORO INFANTILE E MINORILE

Verifica ed approvazione

Alvaro Ferri

Autorizzazione all'emissione

Massimiliano Rossi

SAMAC APPALTI SRL

Rev.	Data	Motivo della revisione / emissione del documento
0	21.04.2023	Prima emissione
1		
2		
3		
4		
5		

INDICE

1 - SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

2 - NORMATIVE DI RIFERIMENTO

3 - MODALITÀ OPERATIVE

4 - DEFINIZIONI E ANNOTAZIONI

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il campo di applicazione della seguente procedura si riferisce a programmi di azioni di rimedio a fronte di episodi di lavoro infantile/minorile che potrebbero al limite verificarsi all'interno della catena di fornitura.
L'organizzazione, infatti, impiega nel proprio organico, solamente personale maggiorenne e la scelta di non impiegare lavoratori minori (età compresa tra 15 e 18 anni) è legata alla natura stessa del lavoro, che li esporrebbe a rischi per la loro salute fisica, mentale e per il loro sviluppo.

2. NORMATIVE DI RIFERIMENTO

- Norma SA 8000:2014 - Responsabilità Sociale
- Linea Guida SA 8000
- Manuale di Gestione per la Responsabilità Sociale (MGRS)
- Convenzioni ILO e Raccomandazioni
- Leggi vigenti applicabili alla Responsabilità Sociale
- D. Lgs. 26.03.2001, n. 151 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di Salute e Sicurezza delle lavoratrici madri

3. MODALITA' OPERATIVE

3.1 - PROCEDURA DI RIMEDIO

I canali attraverso i quali l'organizzazione può venire a conoscenza della presenza di lavoro infantile/minorile nella propria catena di fornitura possono verificarsi durante:

- ✓ il processo di qualifica e valutazione dei fornitori;
- ✓ le verifiche dirette presso i fornitori;

Qualora, attraverso uno dei canali sopra riportati, il Responsabile del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale venisse a conoscenza di episodi relativi all'utilizzo di lavoro infantile/minorile da parte di uno o più fornitori o suoi subfornitori, lo stesso apre una non-conformità e, insieme al Rappresentante della Direzione e al Direttore del Personale, mette in atto uno specifico programma di azioni di rimedio.

3.2 - LINEE GUIDA PER IL PROGRAMMA DI AZIONI DI RIMEDIO

Il programma dovrebbe prevedere:

- ✓ la richiesta ufficiale al fornitore di informazioni precise circa il numero e l'identità dei bambini impiegati;
- ✓ la sensibilizzazione, tramite lettera e/o incontri, a non disfarsi dei giovani lavoratori, ma a prevedere che: 1. possano avere accesso durante le ore lavorative ad adeguata formazione scolastica secondo le normative locali di istruzione obbligatoria; 2. non vengano impiegati al lavoro durante le ore scolastiche o in orari notturni; 3. la somma giornaliera delle ore di scuola, lavoro e trasporto non superi le 10 ore; 4. non vengano esposti a rischi pericolosi, o nocivi alla salute e al loro sviluppo psico-fisico;
- ✓ la sensibilizzazione a stabilire a loro volta un programma di recupero attraverso una procedura documentata, contribuendo eventualmente al progetto con un adeguato sostegno finanziario o di altro tipo, al fine di garantire a tali giovani lavoratori o eventualmente ai bambini presenti, almeno la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista dalla sopra menzionata definizione;
- ✓ la messa sotto tutela del fornitore secondo un piano di controllo atto ad accertare che quanto riportato nei punti precedenti venga effettivamente applicato.
  Nell'ipotesi contraria sarà necessario attivare le associazioni non governative presenti sul territorio che si occupano del problema dello sfruttamento del lavoro minorile.

4 –DEFINIZIONI E ANNOTAZIONI

- ❖ **Personale:** tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipi di contratto da un'azienda, inclusi l'alta direzione, dirigenti, manager, responsabili e lavoratori.
- ❖ **Lavoratore:** tutto il personale senza responsabilità di gestione.
- ❖ **Parte interessata:** individuo o gruppo interessato a, o su cui influisce, l'impatto sociale dell'azienda.
- ❖ **Rappresentante dei lavoratori SA8000:** un lavoratore scelto per facilitare la comunicazione con la direzione nelle questioni legate alla SA8000, incaricato dal/i sindacato/i riconosciuto/i nelle aziende sindacalizzate e, altrove, eletto a tal fine dal personale senza responsabilità di gestione.
- ❖ **Rappresentante della direzione:** un membro della direzione, incaricato dall'azienda per garantire la conformità ai requisiti dello standard.
- ❖ **Bambino:** qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso localmente si applica l'età più elevata.
- ❖ **Giovane lavoratore:** qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.
- ❖ **Lavoro infantile:** qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quelle specificate nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.