



LAVORO MINORILE

Child Labour

0	05/05/2021	Prima Emissione	N.B.	S.M.	G.N.
Revisione	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato

Indice

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
Riferimenti internazionali	3
Riferimenti nazionali	4
Altri riferimenti	4
3. TERMINI E DEFINIZIONI	4
Definizione di bambino	4
Definizione di giovane lavoratore	4
Definizione di lavoro infantile	4
Assunzione	4
Azione di rimedio per i bambini	4
4. RESPONSABILITA'	4
5. GENERALITÀ	4
6. MODALITÀ OPERATIVE	5
Verifica dell'età al momento dell'assunzione (bambino e giovane lavoratore)	5
Azioni di rimedio in caso di lavoro infantile (fino a 16 anni)	5
Piano di sostegno	5
Inserimento di giovani lavoratori (16-18 anni)	6
7. MONITORAGGIO DEI FORNITORI	6
8. COMUNICAZIONE	7
9. AGGIORNAMENTO	7
●	

0	05/05/2021	Prima Emissione	N.B.	S.M.	G.N.
Revisione	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura individua le responsabilità e stabilisce le attività che vengono realizzate da Fass S.p.A. 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 Fass S.p.A. promuove l'educazione dei bambini che rientrano nella raccomandazione ILO 146
- definisce le modalità con cui Fass S.p.A. pone rimedio a situazioni di lavoro infantile e fornisce sostegno per la frequenza e permanenza a scuola fino all'obbligo scolastico. Inoltre definisce come Fass S.p.A. 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 di assunzione e di collaborazione, sia temporanea che coordinata e continuativa di lavoratori con un'età compresa tra 16 e 18 anni presso realtà collegate da contratti di fornitura o subfornitura.

2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

2.1. Riferimenti internazionali

- Convenzione ILO 138: Età minima di ammissione al lavoro;
- Raccomandazione ILO 138: Età minima di ammissione al lavoro - Strumento applicativo della Convenzione ILO 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: Convenzione adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 20 novembre 1989 sui diritti dell'Infanzia;
- Dichiarazione universale dei diritti umani dell'ONU - Art. 25: Protezione dell'infanzia;
- Norma SA8000:2014.

o

2.2. Riferimenti nazionali

- Costituzione italiana - Art. 37: Limite minimo di età per il lavoro - Tutela del lavoro dei minori;
- Statuto dei lavoratori - Art. 10: Studenti lavoratori.

2.3. Altri riferimenti

- Manuale del Sistema di Responsabilità Sociale - Fass S.p.A.;

0	05/05/2021	Prima Emissione	N.B.	S.M.	G.N.
Revisione	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato



- Politica Sociale Fass S.p.A.

3. TERMINI E DEFINIZIONI

3.1. Definizione di bambino

Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedono 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.

3.2. Definizione di giovane lavoratore

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

3.3. 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*.

3.4. Assunzione

Stesura di un contratto tra lavoratore e datore di lavoro che regola l'attività, i tempi e i compensi.

3.5. 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 al Bilancio Sociale e alle definizioni presenti nella Norma SA8000.

4. RESPONSABILITA'

E' responsabilità di dell'Ufficio Risorse Umane:

- 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 linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA 8000, Fass S.p.A. si impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori di età rientrante nelle definizioni di bambino, come sancito dalla normativa italiana.

Al fine di tutelare in maniera più possibile completa ed esaustiva i bambini, nella seguente procedura, sono stabilite ed illustrate le attività che verrebbero adottate da Fass S.p.A. per il recupero di bambini che dovessero, per errore, venire utilizzati presso la propria sede oppure presso fornitori.

Fass S.p.A., data l'attiva collaborazione con enti di formazione professionale per ospitare stage presso la propria struttura e la possibilità, secondo il CCNL di settore, di assumere apprendisti, si impegna ad astenersi dall'espore tali giovani lavoratori a situazioni che siano, fuori o dentro il luogo di lavoro, rischiose, pericolose, nocive per la salute, rispettando, inoltre, le indicazioni contenute nelle convenzioni di stage e nella normativa vigente. Nel caso Fass S.p.A. venga a conoscenza della presenza di giovani lavoratori presso i propri fornitori, si impegna a verificare che questi ultimi si astengano dall'espore i giovani lavoratori alle situazioni sopracitate e rispettino le indicazioni contenute nelle convenzioni di stage e nella normativa vigente.

0	05/05/2021	Prima Emissione	N.B.	S.M.	G.N.
Revisione	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato

6. MODALITÀ OPERATIVE

6.1. Verifica dell'età al momento dell'assunzione (bambino e giovane lavoratore)

L'Ufficio Risorse Umane, al momento dell'assunzione di un nuovo dipendente, deve accertarsi che non si tratti di un bambino (età < 16 anni) o giovane lavoratore (età 16-18 anni), mediante un'attenta analisi dei dati dello stesso, chiedendo e controllando scrupolosamente un documento di identità, i documenti vengono detenuti in copia e mai in originale:

- Carta di identità
- Patente
- Passaporto
- Certificato di nascita
- Tessera sanitaria

Al momento dell'assunzione tale analisi esclude categoricamente l'assunzione di un bambino.

Se Fass S.p.A. viene a conoscenza di una realtà collegata da contratti di fornitura o subfornitura, in cui si ha la presenza di bambini, provvede ad effettuare tutte le attività necessarie a supportare il bambino per quanto attiene agli obblighi relativi al percorso scolastico minimo previsto dalla normativa fino al raggiungimento dell'età prevista dalle legge italiana per poter lavorare (16 anni + completamento della scuola dell'obbligo).

6.2. Azioni di rimedio in caso di lavoro infantile (fino a 16 anni)

6.2.1. Piano di sostegno

Nel caso in cui sia rilevato l'impiego di un bambino in azienda o da parte dei propri fornitori, Fass S.p.A. si impegna a mettere in atto una serie di azioni di rimedio volte a tutelare il bambino e la famiglia.

Il Responsabile SA8000 provvede a contattare in modo tempestivo gli enti istituzionali e le associazioni attive nel settore al fine di segnalare tali situazioni di non conformità. Inoltre collabora con le istituzioni e definisce direttamente con il fornitore azioni di rimedio volte a non compromettere in modo negativo la situazione del bambino.

Il Piano di sostegno deve indicare:

- Identificazione del destinatario;
- Responsabile aziendale designato;
- La criticità della situazione del bambino (situazione familiare);
- Situazione scolastica;
- Scuola frequentata;
- Assistente sociale di riferimento.

Consapevole della difficoltà di gestione della situazione, il Responsabile SA8000, si avvarrà sempre del sostegno di associazioni attive nel settore (Servizio di Assistenza sociale, Telefono Azzurro, ONG locali, ecc.), che possano fornire indicazioni sulle modalità più idonee per intrattenere le relazioni con il bambino e la sua famiglia, nonché per l'individuazione dei canali più idonei per la tutela del bambino.

Il Piano di sostegno individuato deve tenere presente i seguenti aspetti:

- 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;

0	05/05/2021	Prima Emissione	N.B.	S.M.	G.N.
Revisione	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato

- Garantire che il bambino possa completare il suo percorso di istruzione obbligatoria secondo quanto previsto dalla normativa vigente pur promuovendo l'orientamento al mondo del lavoro anche attraverso il pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la scuola;
- Cercare di inserire nel proprio organico, o in alternativa sostenere nelle attività di ricerca di un'occupazione, un familiare del minore, in modo da assicurare il sostentamento finanziario della famiglia ed un alleggerimento delle responsabilità del minore stesso.

La Direzione in collaborazione con il Responsabile SA8000 e con gli enti istituzionali individua le modalità e ricerca le risorse finanziarie necessarie.

6.3. 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 Fass S.p.A. 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 Fass S.p.A. 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 Fass S.p.A. si impegna a:

- 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

La procedura di riferimento prevede che:

- Fass S.p.A. non impieghi giovani lavoratori, la procedura prevede che laddove i giovani lavoratori siano soggetti all'istruzione obbligatoria, lavorino solo al di fuori dall'orario scolastico;
- In nessuna circostanza il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti deve superare le 10 ore al giorno, e in nessun caso i giovani lavoratori lavorano per più di 8 ore al giorno;
- Non è permesso che lavorino in orario notturno;
- Fass S.p.A. non espone bambini o giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

7. MONITORAGGIO DEI FORNITORI

Fass S.p.A. sensibilizza i fornitori al rispetto dei principi dettati dalla norma SA 8000 affinché non facciano uso di lavoro infantile e si impegnino, in forma scritta, al rispetto di questo principio, attraverso la sottoscrizione della dichiarazione d'impegno.

Il rispetto di tale requisito è ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con la Fass S.p.A.

Inoltre Fass S.p.A. si impegna a verificare presso i propri fornitori che non sussistano situazioni di lavoro infantile o minorile che non prevedano il rispetto della normativa vigente in materia.

0	05/05/2021	Prima Emissione	N.B.	S.M.	G.N.
Revisione	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato



Nel caso in cui a seguito dell'individuazione di:

- utilizzo di lavoro infantile da parte del fornitore;
- utilizzo di giovani lavoratori per i quali non siano rispettati i requisiti previsti

Il Responsabile SA8000 provvede a contattare in modo tempestivo gli enti istituzionali e le associazioni attive nel settore al fine di segnalare tali situazioni di non conformità.

Inoltre collabora con le istituzioni e definisce direttamente con il fornitore azioni di rimedio volte a non compromettere in modo negativo la situazione del lavoratore minore.

Tali azioni devono essere registrate da parte di Responsabile SA8000 e tenute costantemente sotto controllo.

8. 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 periodica agli stakeholder individuati
 - Pubblicazione nel sito internet dell'azienda

9. AGGIORNAMENTO

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

-

0	05/05/2021	Prima Emissione	N.B.	S.M.	G.N.
Revisione	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato