

Rimedio per il lavoro infantile e dei giovani lavoratori

1. Scopo della procedura

1.1 Applicabilità

Il campo di applicazione **riguarda** tutte le attività svolte all'interno dell'organizzazione o a opera di fornitori o subfornitori.

1.2 Obiettivo

Garantire che non venga utilizzato lavoro infantile. Definire 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. Documenti di riferimento

Norma SA 8000:2008

RIFERIMENTI INTERNAZIONALI

Convenzione ILO 138	Età minima di ammissione al lavoro
Raccomandazione ILO 146	Età minima di ammissione al lavoro - Strumento applicativo della Convenzione 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

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
L. 19-01-1955 n.25 L. 8-8-1985 n.443 L. 24-06-1997 n. 196	Apprendistato e contratti di tirocinio
L. 17-10-1967 n. 977	Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti
D. Lgs. 04-08-1999 n.345 (così come modificato e integrato dal D. Lgs. 18-08-2000 n.262)	Attuazione della Direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro
Carta degli impegni - adottata dal governo il 16 aprile 1998	Carta contro il lavoro minorile che impegna governo, sindacati e imprenditori a combattere il fenomeno.
DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2011, n. 167	Testo unico dell'apprendistato

3. Definizioni

Bambino	Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età maggiore per la prestazione di lavoro o per la frequentazione della scuola dell'obbligo, nel qual caso l'età di riferimento è quella applicata nella località.
Giovane Lavoratore	Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni.
Lavoro Infantile	Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

4. Procedura

4.1 Lavoro Infantile

Qualora, a seguito di verifiche ispettive 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 all'RSGRS. Quest'ultimo apre una N.C. secondo quanto indicato nella relativa procedura e procede a darne immediata comunicazione a Rappresentante dei lavoratori SA8000 e alla Direzione/rappresentante della direzione.

Le azioni di rimedio previste nel caso in cui venga impiegato lavoro infantile sono le seguenti:

- Far cessare nel più breve tempo possibile l'impiego di lavoro minorile;
- Nel caso in cui la situazione economica della famiglia sia particolarmente grave e possa peggiorare in relazione al licenziamento del bambino l'azienda deve impegnarsi, tramite il coinvolgimento, se necessario, delle amministrazioni locali, a far assumere altri familiari del minore;
- Assicurare che il minore continui a frequentare regolarmente la scuola, impegnandosi o richiedendo al fornitore l'impegno finanziario al sostenimento di tutte le spese necessarie (per es tasse, acquisto dei libri e spese di altro tipo) per la frequenza a scuola;
- Coinvolgere assistenti sociali, associazioni di volontariato ecc, che possano coadiuvare nel monitoraggio della situazione del minore e del suo contesto familiare.

L'azione di rimedio da porre in essere, fra quelle elencate, è decisa in base alla situazione specifica.

Le decisioni vengono prese di comune accordo dalla Direzione, RSGRS, Rappresentante dei lavoratori SA8000 e gli altri soggetti di volta in volta coinvolti, quali ad esempio rappresentanti delle amministrazioni locali e/o fornitori, se la N.C. è rilevata da questi ultimi.

RSGRS e rappresentante della direzione decidono inoltre sull'opportunità di aprire un'azione correttiva a seguito della N.C. riscontrata. Le NC e le AC vengono gestite e documentate secondo quanto indicato nella procedura di riferimento PRO SA 5.0 Reclamo etico sociale N.C./ A.C. / A.P. .

L'RSGRS ha il compito di seguire la chiusura della NC e delle eventuali AC aperte a seguito della stessa e di darne comunicazione alla Direzione/ rappresentante della direzione.

4.2 Giovani Lavoratori

Nel caso in cui siano impiegati in azienda o presso un fornitore dei giovani lavoratori, RSGRS deve assicurarsi, tramite idonei accorgimenti che tali lavoratori:

- 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;
- i giovani lavoratori non devono essere impiegati al lavoro durante le ore scolastiche, inoltre la somma delle ore di scuola, lavoro e trasporto non deve essere superiore alle 10 e comunque le ore di lavoro non possono superare le 8 ore e non possono lavorare negli orari notturni.
- non lavorino durante i turni notturni.

Chiunque sia a conoscenza di violazioni delle suddette condizioni dovrà darne immediata comunicazione a RSGRS.

4.3 Responsabilità

DIR, in collaborazione con i responsabili di funzione, ha la responsabilità di attuare la presente procedura.