

Procedura per la gestione del lavoro infantile e minorile

SA8000:2014

☐ Distribuzione controllata: Copia n° _____

Rev.	Data	Motivo	Redatto RSGRS	Verif e Approv. DIR
0	30.07.2018	Prima emissione		
1	28.05.2024	<i>Approfondimento del programma di rimedio</i>		

Sommario

Capitolo 0. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
Capitolo 1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	4
Capitolo 2. DEFINIZIONI.....	4
Capitolo 3. DESCRIZIONE DEL PROGRAMMA DI RIMEDIO	4

CAPITOLO 0. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Lo scopo della presente procedura è definire le modalità e le responsabilità della Bindi Secondo in merito alle attività di recupero di lavoratori minori che dovessero venire trovati a lavorare presso le sedi della stessa o presso i fornitori.

La Società attraverso la presente procedura stabilisce, documenta, mantiene attive e comunica al personale le eventuali azioni di recupero a favore di bambini o ragazzi per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella definizione di Lavoro Infantile o di giovane lavoratore.

La presente procedura si applica alla Bindi Secondo e ai fornitori e subfornitori della stessa.

In linea con i principi e valori espressi nella Politica di Responsabilità Sociale, la Società si impegna a:

1) non impiegare al proprio interno lavoratori di età rientrante nelle definizioni di bambino e giovane lavoratore, e si astiene dall'esporsi a situazioni che siano fuori o dentro il luogo di lavoro, rischiose, pericolose, nocive per la salute;

2) a rispettare e divulgare alle parti interessate, sia interne ed esterne, il proprio impegno a non usufruire di lavoro infantile, né in modo sistematico né saltuario e farsi portavoce di una cultura di tutela dei giovani sul lavoro;

3) a rispettare:

- i contratti collettivi del lavoro e di tutta la normativa sull'impiego dei minori e dei giovani in azienda (convenzione di stage, apprendistato, contratto di inserimento, forme di alternanza scuola-lavoro, etc) in conformità D.lgs n.345 del 1999 e sue successive modifiche;
- la normativa che tutela le esigenze connesse agli studenti lavoratori;
- forme di collaborazioni con scuole ed enti di istruzione per favorire l'inserimento dei giovani nel lavoro;

Seppure la Società non utilizza e non sostiene lavoro infantile è previsto un programma di rimedio nel caso in cui essa si trovi a dover far fronte ad eventuali episodi di lavoro infantile.

CAPITOLO 1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
- ILO Convenzione 138 e Raccomandazione 146 (Età Minima e Raccomandazione)
- ILO Convenzione 182 (Peggiori forme di lavoro minorile)

CAPITOLO 2. 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 definito sopra e inferiore ai 18 anni.

Lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore specificata nella definizione di bambino sopra riportata.

CAPITOLO 3. DESCRIZIONE DEL PROGRAMMA DI RIMEDIO

Nel caso in cui venga individuato l'impiego di un bambino o di un giovane lavoratore sia presso un proprio fornitore, il Responsabile SA 8000 insieme a RU si impegna a mettere in atto una serie di azioni, che attraverso le attivazioni delle autorità competenti (servizi sociali, associazioni presenti sul territorio, etc), sono indirizzate a garantire una forma di sostentamento al minore, in maniera tale da permettergli di completare il suo percorso di istruzione. Ciascun bambino o giovane lavoratore verrà inserito e seguito in uno specifico percorso che prevede le attività più idonee alla sua formazione:

- per i minori fino a 16 anni si provvederà a garantire che venga accompagnato nell'assolvimento dell'obbligo scolastico;
- ai ragazzi dai 16 al 18 anni si prevede un programma di orientamento che li accompagni nell'individuazione di un percorso di formazione professionale che rispecchi le personali attitudini.

Il Responsabile SA 8000, in collaborazione con il responsabile delle risorse umane redige un piano di recupero per il minore, determinando:

- le criticità della situazione del minore;
- le azioni di recupero da intraprendere, individuando le più idonee per la specifica situazione.

Consapevole della difficoltà di gestione della situazione, il Responsabile SA8000 si avvale del sostegno di associazioni attive nel settore (Telefono azzurro, ONG locali, etc.) che possano fornire indicazioni sulle modalità più idonee per intrattenere le relazioni con il minore e la sua famiglia, nonché per l'individuazione dei canali più idonei per il reinserimento nella società del minore stesso. È compito del Responsabile SA8000 l'individuazione delle risorse e competenze necessarie per la risoluzione delle problematiche relative in collaborazione con il responsabile Risorse Umane.

Le situazioni di lavoro minorile riscontrate sia all'interno della Società che presso i propri fornitori sono registrate, inserendo le specifiche del lavoratore stesso, le motivazioni che hanno portato alla sua assunzioni e le cause di tale iter, al fine di evidenziare gli errori commessi ed evitare un loro ripetersi nel futuro.

Inoltre il Responsabile SA8000 di concerto con il responsabile Risorse Umane e con la proprietà nel caso in cui un minore si proponga per lavorare presso l'Azienda gli viene comunicata l'impossibilità ma viene considerata la possibilità di una proposta di assunzione di un suo parente.