
	<i>Procedura del Sistema di Gestione SA8000</i>	
	<b>Lavoro infantile e minorile</b>	
		Rev. 0
		16.10.2023

1 - Scopo ed applicabilità	2
2 - Riferimenti:	2
3 - Termini e definizioni	2
4 - Modalità operative	3
4.0 Generalità	3
4.1 Prevenzione del lavoro infantile	3
4.2 Tutela e recupero dei bambini lavoratori	4
4.3 Gestione e tutela dei giovani lavoratori	5
4.4 Controlli e verifiche del lavoro infantile e minorile	6

EMISSIONE		Oggetto	Responsabili di emissione		
Rev	Data		ELABORATO	VERIFICATO	APPROVATO
<b>0</b>	16.10.2023	Seconda Emissione	RSGSA8000	DIR	DIR

	<i>Procedura del Sistema di Gestione SA8000</i>	
	<b>Lavoro infantile e minorile</b>	
		<i>Rev. 0</i>
		<i>16.10.2023</i>

## **1 - SCOPO ED APPLICABILITÀ**

Lo scopo della presente procedura è quello di illustrare le linee guida da utilizzare per il recupero ed il sostegno di bambini lavoratori impiegati erroneamente presso l'azienda o presso i suoi fornitori e descrive le modalità con cui la Corciano A Mensa (d'ora in avanti anche CAM) stabilisce, documenta, mantiene attive e comunica al personale le azioni di recupero e di sostegno previste a favore di detti bambini.

Ulteriore scopo della procedura è quello di stabilire, documentare, mantenere attive e comunicare alle parti interessate le modalità di gestione delle attività lavorative e delle condizioni di impiego dei giovani lavoratori che lavorano presso l'azienda, compresi i giovani lavoratori soggetti ad istruzione obbligatoria o che stanno frequentando la scuola.


## **2 - RIFERIMENTI:**

- UNI EN ISO 9001:2015 – Sistemi di gestione per la Qualità
- SA 8000:2014 - Social Accountability
- Performance Indicator Annex – SA8000:2014
- Regolamento Interno, nella revisione applicabile approvato dall'Assemblea dei Soci (ai sensi dell'art.6 legge 3 aprile 2001, n. 142 e s.m.i.)
- MSGI: Manuale del Sistema di Gestione Integrato Qualità e Ambiente
- P 0702.01.00 Formazione del personale
- P 0804.01.01 "Valutazione e selezione dei fornitori"
- PG02-SA8000 "lavoro forzato e obbligato"
- PG03-SA8000 "libertà di associazione"
- PG04-SA8000 "gestione personale e prevenzione discriminazione"
- PG05-SA8000 "Pratiche disciplinari"
- PG06-SA8000 "orario di lavoro e retribuzione"

## **3 - TERMINI E DEFINIZIONI**

Nel presente documento i termini e le definizioni adottate sono le seguenti:

- BAMBINO: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata.

	<i>Procedura del Sistema di Gestione SA8000</i>	
	<b>Lavoro infantile e minorile</b>	<i>PG01-SA8000</i>
		<i>Rev. 0</i>
	<i>16.10.2023</i>	

- 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 ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146.
- AZIONE DI RIMEDIO PER I BAMBINI: ogni forma di sostegno e azione necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e hanno terminato tale lavoro
- DIR: Direzione
- RES: responsabile del Personale
- RSG: Responsabile Sistema di Gestione SA80000
- RLSA: Rappresentante dei Lavoratori SA8000

#### **4 - MODALITÀ OPERATIVE**

##### **4.0 Generalità**


Corciano A Mensa non impiega o favorisce l'utilizzo di lavoro infantile, in osservanza della normativa vigente per poter diventare dipendente di CAM, il candidato deve aver raggiunto il requisito della maggiore età. È prevista la possibilità di impiego di minorenni che abbiano superato i 16 anni di età, nelle modalità previste dalla normativa italiana sul lavoro minorile e secondo quanto previsto dalla presente procedura.

Il personale di CAM è formato sui contenuti della presente procedura, inoltre ogni Responsabile di Funzione con compiti di responsabilità sono ulteriormente formati sulla criticità del lavoro infantile, in modo da prevenire possibili errori durante l'assunzione e poter intervenire su situazioni di lavoro infantile e/o situazioni pregiudizievoli al giovane lavoratore, presso i propri fornitori.

Nello specifico, l'azienda garantisce la tutela dei minori impiegati e previene la possibilità del verificarsi di lavoro infantile, tramite le attività enunciate ai punti seguenti.

##### **4.1 Prevenzione del lavoro infantile**

Al momento dell'assunzione RES verifica e archivia copia di un documento di identità/permesso di soggiorno, attestante la data di nascita e le generalità dell'aspirante lavoratore. In mancanza di tale documento dovrà essere richiesto un certificato di nascita. In caso di riscontro di età inferiore ai sedici anni, nessun rapporto di lavoro potrà essere instaurato. RES deve verificare attraverso un colloquio con il minore ed i genitori (o i suoi tutori) le cause che hanno spinto il minore a cercare lavoro ed eventualmente intervenire allo scopo di rimuovere ogni ostacolo al corretto sviluppo sociale del minore (es. segnalazione ai servizi sociali, notifica ai Carabinieri...).

	<i>Procedura del Sistema di Gestione SA8000</i>	
	<b>Lavoro infantile e minorile</b>	
		<i>Rev. 0</i>
		<i>16.10.2023</i>

In caso di minore di età superiore ai 15 anni, ugualmente deve essere richiesto da RES un colloquio diretto con i genitori (o i suoi tutori) e informalmente anche con il minore, al fine di valutare l'assenza di costrizione al lavoro e la reale volontà del minore di inserimento nell'azienda e poter, quindi, espletare tutti gli adempimenti previsti. In caso di assenza di elementi pregiudizievoli, potrà essere sviluppato un rapporto lavorativo solo a condizione di dare applicazione a quanto previsto al punto 4.3 della presente procedura.


RSG con il supporto delle altre funzioni aziendali che si occupano degli acquisti seleziona i fornitori attraverso il loro impegno all'applicazione dei requisiti di Responsabilità Sociale (compreso il non utilizzo di bambini lavoratori). RSG pianifica eventuali verifiche ispettive in loco, in caso di segnalazioni di Parti Interessate o all'emergere di elementi pregiudizievoli.

#### **4.2 Tutela e recupero dei bambini lavoratori**

Tutte le parti interessate sono chiamate a segnalare la presenza di lavoro infantile presso CAM e/o i suoi fornitori ed a comunicarla, anche in forma anonima, a DIR. Lo stesso provvederà, con il supporto di RES e RLSA, a verificare l'effettiva presenza di tale situazione. In caso di riscontro positivo, DIR verifica la corretta implementazione delle apposite azioni di rimedio previste, l'effettivo sostegno e sostentamento del minore per il completamento degli studi ed il suo orientamento professionale.

Nel dettaglio, in caso di reale riscontro di lavoro infantile, RES ha la responsabilità di:

- 1) Compilare il "registro dei bambini lavoratori impiegati", indicando:
  - Numero progressivo di registrazione e data
  - Cognome e nome del bambino, data di nascita
  - Cognome e nome dei genitori o di un adulto di riferimento
  - Indirizzo e recapito telefonico
  - Azienda/luogo di lavoro
  - Retribuzione/mansione
  - Modalità e circostanze che hanno portato al rinvenimento del lavoro infantile
  - Cause dell'errato iter di assunzione
  
- 2) Predisporre il Piano per il Recupero del Bambino, individuando in questo modo le azioni più idonee alla specifica situazione. Tale piano dovrà riportare il numero di annotazione sul "registro dei bambini lavoratori impiegati" e contenere almeno le seguenti indicazioni:

	<i>Procedura del Sistema di Gestione SA8000</i>	
	<b>Lavoro infantile e minorile</b>	<i>PG01-SA8000</i>
		<i>Rev. 0</i>
	<i>16.10.2023</i>	


- ☐ Descrizione della situazione riscontrata e durata del periodo lavorativo già maturato;
- ☐ Dati anagrafici del bambino, scolarità raggiunta;
- ☐ Descrizione della situazione familiare, con indicazione del numero dei componenti, la situazione lavorativa e reddituale, ecc...;
- ☐ Descrizione del contesto socio – culturale in cui vive il minore;
- ☐ Situazioni di particolare criticità;
- ☐ Enti e soggetti coinvolti nel piano di recupero, interni ed esterni all’azienda (scuole, associazioni ecc) e relative responsabilità;
- ☐ Strumenti e benefit messi a disposizione dall’azienda per il recupero del minore;
- ☐ Azioni di recupero intraprese, budget stanziato ed enti finanziatori;
- ☐ Modalità e responsabilità del monitoraggio nel tempo delle azioni intraprese

La DIR nomina inoltre un tutor aziendale che ha il compito di:

- ☐ vigilare sulla situazione del minore informando le Parti Interessate di eventuali criticità;
- ☐ mantenere contatti periodici con la famiglia, la scuola, le istituzioni e l’azienda dove lavora il minore;
- ☐ comunicare con il minore, supportandolo (qualora la famiglia non sia in grado di farlo) anche nell’orientamento scolastico/professionale.

CAM si impegna a garantire che ciascun bambino lavoratore possa assolvere all’obbligo scolastico, sostenendolo economicamente nell’acquisto dei libri e di quant’altro possa servire allo scopo, garantendogli nel caso non sussistano le condizioni per l’assunzione alternativa di un familiare:

- ☐ garanzia che i bambini non siano impiegati nel lavoro durante le ore scolastiche e che il totale delle ore riservate alla scuola, al lavoro e agli spostamenti da e verso questi luoghi e l’abitazione non eccedano le 10 ore complessive;
- ☐ una rigida limitazione dell’orario lavorativo giornaliero e settimanale, con divieto di lavoro straordinario, in modo da lasciare tempo sufficiente per l’istruzione e la formazione (incluso il tempo necessario per il relativo studio a casa), il riposo giornaliero e le attività ricreative;
- ☐ la corresponsione di un’equa remunerazione, in base al principio delle pari opportunità, con garanzia dell’applicazione di tutti i diritti spettanti (previdenza sociale, assistenza sanitaria, ecc...);
- ☐ un minimo di 12 ore consecutive per il riposo notturno e riposo settimanale;
- ☐ garanzia di ferie annuali pagate non inferiore a quelle concesse agli adulti;

	<i>Procedura del Sistema di Gestione SA8000</i>	
	<b>Lavoro infantile e minorile</b>	<i>PG01-SA8000</i>
		<i>Rev. 0</i>
	<i>16.10.2023</i>	

- ☒ mantenimento di soddisfacenti standard di sicurezza e condizioni sanitarie, non esponendo il minore a situazioni che siano, fuori o dentro il luogo di lavoro, rischiose, pericolose, nocive per la salute ed informandolo, in modo per lui comprensibile, del comportamento da tenere in caso di pericolo ecc.

#### **4.3 Gestione e tutela dei giovani lavoratori**

Nel caso in cui sia assunto un giovane lavoratore, CAM si impegna ad offrire:

- ☒ visita medica preventiva all'assunzione e periodica, che attesti l'idoneità del minore all'attività lavorativa cui sarà adibito e un luogo di lavoro che non esponga il minore a situazioni rischiose, pericolose, nocive per la salute;
- ☒ orientamento professionale (anche con il supporto degli istituti scolastici o delle competenti Istituzioni) in modo che il minore acquisisca la consapevolezza delle proprie capacità ed attitudini;
- ☒ un lavoro che non comporti l'impiego del minore in turni notturni;
- ☒ una formazione professionale adeguata alle attitudini dimostrate attraverso un percorso formativo che preveda l'affiancamento a personale interno qualificato e differente dal tutor (vedi punto seguente);
- ☒ un tutor aziendale che lo segua nel suo percorso di inserimento professionale in azienda e che possa dialogare con il minore, la famiglia, la scuola
- ☒ la corresponsione di un'equa remunerazione, in base al principio delle pari opportunità e delle leggi vigenti, con garanzia dell'applicazione di tutti i diritti spettanti (previdenza sociale, assistenza sanitaria, ecc).


Nel caso in cui il giovane lavoratore frequenti contemporaneamente la scuola, RES verifica che non sia impegnato nel lavoro durante le ore scolastiche e che il totale delle ore riservate alla scuola, al lavoro e agli spostamenti da e verso questi luoghi e l'abitazione non eccedano le 10 ore complessive.

Inoltre ad intervalli regolari il tutor deve verificare il rendimento scolastico del giovane lavoratore, al fine di garantire che l'attività lavorativa non influisca negativamente sul percorso formativo intrapreso.

In caso di assunzione di un giovane lavoratore, è compito del RSPD verificare l'adeguatezza del documento di valutazione dei rischi e dei Piani Operativi di Sicurezza alle luce di un eventuale suo impiego nei ruoli previsti.

#### **4.4 Controlli e verifiche del lavoro infantile e minorile**

Tutti i lavoratori possono segnalare eventuali anomalie tramite il proprio rappresentante SA8000 e/o utilizzando i canali di comunicazione interna per l'inoltro dei reclami e di gestione delle azioni correttive.

	<i>Procedura del Sistema di Gestione SA8000</i>	
	<b>Lavoro infantile e minorile</b>	<i>PG01-SA8000</i>
		<i>Rev. 0</i>
	<i>16.10.2023</i>	

L'analisi dei dati del Sistema di gestione per la Qualità e la Responsabilità Sociale eseguita secondo le modalità descritte nel MRS, deve fornire gli elementi di valutazione della corretta gestione del lavoro infantile e minorile.