

PROCEDURA INTEGRATA

“Rimedi contro il lavoro Infantile”

N. Edizione	Rev.	Data Revisione	Emesso RSGI	Verificato Membro SPT	Approvato DIR
1	4	20.12.22			
					Approvato DIR
Motivo Rev. 0			Prima Emissione		
Motivo Revisione 1			Adeguamento Norma sa 8000:2014		
Motivo revisione 2			Adeguamento modalità operative		
Motivo revisione 3			Adeguamento MOG 231- Dlgs.231/01		
Motivo revisione 4			Integrazione modalità operative		

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Scopo di questa procedura è di assicurare idonee modalità operative nel caso si riscontrino casi di lavoro infantile c/o l'azienda, partner e fornitori.

2. RIFERIMENTI E MODULISTICA

Riferimenti: Norma **SA 8000:2014** – sezione IV – punto 1

Dlgs.231/ MOG 231 FLOORING

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.
Legge n. 296/2006	Legge Finanziaria 2007 (innalzamento età minima per avviamento al lavoro)

3 TERMINI E DEFINIZIONI

Bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta.

Giovane lavoratore: lavoratore che, superata l'età definita per il bambino, non abbia compiuto 18 anni.

Lavoro infantile: lavoro svolto da un bambino, come definito sopra, salvo l'eccezione prevista dalla Raccomandazione ILO 146.

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 successivamente terminato tale lavoro.

4. RESPONSABILITA'

DIREZIONE GENERALE (DIR)

E' responsabilità della Direzione Generale:

- Non utilizzare e dare sostegno al lavoro infantile;
- Garantire il rispetto delle leggi nazionali e internazionali relative al lavoro infantile c/o l'azienda, partner e fornitori;
- Assicurare adeguate attività informative e formative relative ai suddetti requisiti.

RESPONSABILE SISTEMA DI GESTIONE-CF

Il RSGI/CF collabora con la Direzione per l'efficace ed efficiente:

- Monitoraggio in azienda per garantire il rispetto delle leggi nazionali e internazionali relative al lavoro infantile
- Attuare e mettere in atto tutte le azioni correttive necessarie nel caso si individuino situazioni difformi.

SPT (SOCIAL PERFORMANCE TEAM)

SPT supporta la Direzione e il RSGI per l'efficace ed efficiente:

- Rispetto delle leggi nazionali e internazionali relative al lavoro infantile c/o l'azienda, partner e fornitori.

ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS.231/01 (ODV)

ODV ha il compito di vigilare con continuità sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di verificarne necessità di aggiornamento.

Più dettagliatamente l'OdV deve:

- 1) vigilare sull'osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione 231 (MOG);
- 2) controllare l'adeguatezza ed efficacia del MOG in merito alla prevenzione dei reati;
- 3) verificare la necessità e opportunità di modifica e aggiornamento del Modello.

In particolare, l'OdV deve essere informato in relazione ad eventuali flussi informativi relativi a tale procedura che abbiano impatti sul MOG della Flooring.

5. FLUSSO OPERATIVO

5.1. Introduzione

In linea con i principi e valori espressi nella Politica di Responsabilità sociale, la **Flooring dei F.lli Messina S.r.l.** si impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori di età inferiori a 15 anni, e giovani lavoratori (età compresa tra 15 e 18 anni).

Nonostante ciò, al fine di tutelare in maniera il più possibile completa ed esaustiva i bambini e i giovani lavoratori, viene redatta la presente Procedura di Recupero, che stabilisce le modalità che verrebbero adottate dalla azienda e le responsabilità nelle attività di recupero di lavoratori bambini nel caso in cui si rilevassero tali situazioni nei confronti dei propri fornitori.

5.2 Politica per la tutela del bambino/giovane lavoratore

La **Flooring dei F.lli Messina S.r.l.** al fine di promuovere i principi dell'educazione dei bambini definiti nella Raccomandazione ILO 146 e dei giovani lavoratori, ha sviluppato la seguente politica. L'azienda s'impegna a rispettare e divulgare alle parti interessate, sia interne che esterne, il proprio impegno a non usufruire di lavoro infantile, né in modo sistematico né saltuario e a farsi portavoce di una cultura della tutela dei giovani sul lavoro.

In particolare, la **Flooring dei F.lli Messina S.r.l.** si impegna a rispettare:

- 1) i contratti collettivi del lavoro e 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 modificazioni;
- 2) la normativa che tutela le esigenze connesse agli studenti lavoratori;
- 3) forme di collaborazione con scuole ed enti di istruzione per favorire l'inserimento dei giovani nel lavoro;
- 4) forme di collaborazione con ONG e/o enti locali per il sostegno delle politiche a tutela dei minori (per esempio, a livello nazionale Telefono Azzurro e Unicef).

5.3 Verifica dell'età al momento dell'assunzione

La Direzione della **Flooring dei F.lli Messina S.r.l.** al fine di dare garanzia che nessun bambino sia erroneamente impiegato in azienda, all'atto della selezione, si accerta della veridicità dei dati anagrafici del candidato nonché, all'atto dell'assunzione, richiede copia dei documenti d'identità, del libretto di soggiorno in Italia e di quelli richiesti dal CCNL.

5.4 Azioni di rimedio in caso di lavoro infantile

Nonostante l'impegno a non assumere lavoratori che rientrano nella definizione di bambino, nel caso in cui sia rilevato l'impiego di un bambino da parte dei propri fornitori, la Direzione della **Flooring dei F.lli Messina S.r.l.**, con la collaborazione di SPT, si impegna a mettere in atto una serie di azioni di rimedio volte a tutelare il bambino e la propria famiglia.

Il SPT 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 bambino.

Il Piano di recupero deve indicare:

1. la criticità della situazione del bambino;
2. le azioni di recupero da intraprendere, individuando le più idonee per la specifica situazione in esame.

Consapevole della difficoltà di gestione della situazione, il SPT si avvarrà sempre del sostegno di associazioni attive nel settore (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 rimedio 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;
- garantire che il minore 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 una occupazione, un familiare del minore, in modo da assicurare il sostentamento finanziario della famiglia ed un alleggerimento delle responsabilità del minore stesso.

È compito della DIREZIONE in collaborazione con gli enti istituzionali individuare le modalità e trovare le risorse finanziarie necessarie ed il loro reperimento.

5.5 Inserimento di giovani lavoratori e tutela dei lavoratori con contratti atipici

Nel caso sia inserito nell'organico aziendale un giovane lavoratore (età compresa tra 16 ai 18 anni che abbia già assolto l'obbligo scolastico e laddove fosse consentito dalle normative di settore) o un lavoratore con contratto atipico (es. stage/tirocinio/alternanza scuola lavoro), l'azienda si impegna ad offrire al lavoratore una formazione professionale che ne rispecchi le attitudini personali.

Il lavoratore sarà inserito in un programma di formazione professionale (così come previsto dalle 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 nel caso di giovani lavoratori o lavoratori con contratto atipico, la **Flooring dei F.Ili Messina S.r.l.** si impegna a:

- non esporre i lavoratori ad attività pericolose (es. esposizione ad agenti fisici, chimici o particolari processi) di lavorazione;
- divieto assoluto di lavoro notturno;
- rispetto della normativa in vigore in materia di riposo settimanale.

5.6 Monitoraggio dei fornitori

Il **SPT** sensibilizza i fornitori al rispetto dei principi dettati dalla norma SA 8000 affinché non facciano uso di lavoro infantile e affinché s'impegnino al rispetto di questo principio, ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con la **Flooring dei F.Ili Messina S.r.l.**

Inoltre la **Flooring dei F.Ili Messina S.r.l.** s'impegna a riscontrare presso i propri fornitori che non sussistano situazioni di lavoro infantile o minorile che non prevedano il rispetto della normativa vigente in materia.

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 **SPT** 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 il **SPT** 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 sono registrate da parte del RSGI e tenute costantemente sotto controllo.