

	PG59_SA8000 Lavoro Infantile e Giovani Lavoratori	
	Documento SGI	Rev. 00 del 14/06/2024

Redazione (RGI)	Verifica (SPT)	Approvazione (DIR)	Revisione	Data
			00	14/06/2024

TABELLA REVISIONI

Revisione	Data Rev.	Descrizione / Motivi Revisione
00	14/06/2024	Prima emissione

INDICE

1.	SCOPO	2
2.	CAMPO DI APPLICAZIONE	2
3.	FUNZIONI COINVOLTE	2
4.	RIF. NORMA/PRESCRIZIONI LEGALI	2
5.	TERMINI E DEFINIZIONI	3
6.	PROCEDURA OPERATIVA	3
	6.1 Politica per la tutela del lavoro infantile/giovani lavoratori	3
	6.2 Verifica dell'età al momento dell'assunzione	3
	6.3 Azioni di rimedio nel caso in cui venga impiegato il lavoro infantile	4
	6.4 Giovani lavoratori	4
7.	REGISTRAZIONI PROCEDURA	5
8.	DOCUMENTI COLLEGATI	5

	PG59_SA8000 Lavoro Infantile e Giovani Lavoratori	
	<i>Documento SGI</i>	Rev. 00 del 14/06/2024

1. SCOPO

Scopo della presente procedura è quello di illustrare le modalità con cui Conceria Montebello Spa garantisce di:

- Non utilizzare e non sostenere l'impiego di lavoro infantile all'interno della propria organizzazione e/o presso i propri fornitori/subfornitori.
- Attuare azioni di rimedio per i bambini trovati a lavorare impropriamente in azienda e/o presso i fornitori.
- Tutelare, nelle dovute forme, il lavoro minorile.
- Non esporre i giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno sia all'esterno del luogo di lavoro.
- Garantire il diritto allo studio per i lavoratori minorenni.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica a Conceria Montebello Spa e ai suoi fornitori/sub-appaltatori.

3. FUNZIONI COINVOLTE

DIR (Direzione)
HR (Responsabile Risorse Umane)
RSI (Gestione Sistema Integrato)
SPT (Social Performance Team)

(vedi anche tabella Acronimi nel Manuale SA8000)

4. RIF. NORMA/PRESCRIZIONI LEGALI

SA8000:2014, par. IV "Requisiti di responsabilità sociale" – punto 1 ("Lavoro infantile").

Diritto internazionale (rif. Sez. II SA 8000:2014 Elementi normativi e loro interpretazione):

- Convenzione ILO n. 138: età minima per l'assunzione all'impiego.
- Raccomandazione ILO n. 146: età minima.
- Convenzione ILO n. 182 (Forme peggiori di lavoro minorile).
- Raccomandazione n. 190 ILO (lavori che compromettono salute, sicurezza, moralità del bambino).
- ONU: Convenzione Internazionale sui Diritti dell'Infanzia.

Diritto nazionale:

- Legge n. 977/67 tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.
- Legge 157/81 Età minima di accesso al lavoro.
- D. Lgs 9 settembre 1994, n. 566, Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di tutela del lavoro minorile, delle lavoratrici madri e dei lavoratori a domicilio.
- D. Lgs. n. 345/99 protezione dei giovani sul lavoro.
- D. Lgs. n. 262/2000 disposizioni integrative e correttive del D. Lgs 345/99.
- D. Lgs 77/2205 Definizione delle norme generali in merito all'alternanza scuola lavoro, a norma dell'art.4 L.53/2003.
- L.148/2000 Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle forme peggiori di lavoro minorile.

	PG59_SA8000 Lavoro Infantile e Giovani Lavoratori	
	<i>Documento SGI</i>	Rev. 00 del 14/06/2024

- D. Lgs 262/2000 disposizioni integrative e correttive del D. Lgs 345/99 in materia di protezione dei giovani dal lavoro.
- Legge 296/2006 (Finanziaria 2007) istruzione obbligatoria impartita per almeno 10 anni (da 6 a 16 anni) con conseguente aumento da 15 a 16 anni dell'età per l'accesso al lavoro.
- D. Lgs. 20/08/2008 n. 81 Testo unico salute e sicurezza sul lavoro.
D. L. del 21 giugno 2013 n.69, Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia; si veda l'art. 42, comma 1, lett. b).

5. TERMINI E 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 minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nei quali casi si considererà l'età più elevata. In Italia il limite è di 16 anni.

Giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.

Lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età di bambino sopra specificata, 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 siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato.

6. PROCEDURA OPERATIVA

6.1 Politica per la tutela del lavoro infantile/giovani lavoratori

Conceria Montebello Spa ha stabilito, nella propria Politica Integrata, che non intende in alcun modo utilizzare o dare sostegno al lavoro infantile così come definito in precedenza. Conceria Montebello Spa, infatti, esclude categoricamente l'assunzione di un bambino.

L'Azienda richiede inoltre ai propri fornitori e subfornitori l'impegno a non utilizzare lavoro infantile.

Conceria Montebello Spa si impegna a rispettare la normativa vigente sull'impiego dei minori (16-18 anni) e dei giovani in azienda (stage, apprendistato, alternanze scuola-lavoro etc).

6.2 Verifica dell'età al momento dell'assunzione

Per evitare erronei impieghi di bambini, al momento dell'assunzione Conceria Montebello Spa, tramite il responsabile del personale o suo incaricato, richiede un documento di identità in corso di validità (Carta d'identità, Patente, Passaporto, Certificato di nascita...), che provi l'effettiva data di nascita del candidato e lo verifica in modo scrupoloso. La fotocopia di tale documento è conservata a prova che l'azienda non utilizza, né ha mai utilizzato in passato, alcuna forma di lavoro infantile.

Nel caso in cui Conceria Montebello Spa si rivolga alle agenzie per l'impiego per la somministrazione di personale, verificherà al momento dell'ingresso in azienda e tramite l'agenzia stessa che il lavoratore non abbia età inferiore ai 16 anni. Qualora Conceria Montebello Spa riscontri l'età inferiore ai 16 anni, la pratica di assunzione viene interrotta.

6.3 Azioni di rimedio nel caso in cui venga impiegato il lavoro infantile

Qualora un membro di Conceria Montebello Spa dovesse riscontrare all'interno dell'azienda o presso fornitori/subfornitori una situazione lavorativa che rientra nell'ambito del lavoro infantile dovrà avvisare immediatamente il RSI, il quale provvederà a informare subito la Direzione e il SPT.

Nel caso di riscontro certo dell'utilizzo di lavoro infantile, il SPT, con la collaborazione del responsabile del personale e della Direzione, si attiverà per far cessare nel più breve tempo possibile l'impiego di lavoro infantile e, nel caso fosse riscontrato l'utilizzo di lavoro infantile presso il fornitore, si sospenderà il rapporto commerciale con lo stesso fino alla risoluzione della condizione rilevata.

Successivamente verrà aperta una Non conformità secondo relativa procedura "PG41_Gestione delle non conformità" o "PG61_SA8000 Gestione NC e Azioni", con le conseguenti azioni correttive e preventive.

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

- Conceria Montebello Spa dovrà segnalare la situazione riscontrata agli organi preposti e alle associazioni attive nel settore, coinvolgendo, ove presenti e necessari, gli assistenti sociali, per risolvere la situazione di disagio del bambino;
- Conceria Montebello Spa dovrà raccogliere informazioni riguardo le motivazioni che hanno spinto il minore a cercare lavoro (come, ad esempio, una situazione economica disagiata familiare) e valutare, con la collaborazione degli enti locali e i servizi sociali, se possibile, di inserire nell'organico o eventualmente sostenere nell'attività di ricerca di un'occupazione, un familiare maggiorenne del minore, in modo da assicurare il sostentamento finanziario della famiglia. Nel caso in cui la non conformità venga rilevata presso un fornitore/subfornitore, Conceria Montebello Spa dovrà assicurarsi che lo stesso attui quanto sopra specificato.
- Conceria Montebello Spa dovrà assicurare che il minore continui a frequentare regolarmente la scuola, completando il percorso di istruzione obbligatorio previsto dalla normativa vigente, impegnandosi o richiedendo al fornitore coinvolto l'impegno al sostenimento delle spese necessarie (tasse, acquisto dei libri ecc). Nel caso in cui la non conformità venga rilevata presso un fornitore/subfornitore, Conceria Montebello Spa dovrà assicurarsi che lo stesso attui quanto sopra specificato.

L'azione di rimedio da attivare deve essere decisa dal SPT in collaborazione coi i soggetti coinvolti (come, ad esempio, i fornitori/subfornitori) in base alla situazione specifica.

6.4 Giovani lavoratori

Nel caso in cui Conceria Montebello Spa e/o un suo fornitore decidesse di impiegare giovani lavoratori (aventi età compresa tra i 16 e i 18 anni) dovrà:

- Stimolare la continuazione o la ripresa degli studi, nel caso fossero stati interrotti, al fine di garantire il completamento della formazione scolastica;
- Garantire una tipologia di contratto di lavoro e una retribuzione adeguate;
- Assicurarsi che lavorino in sicurezza e non siano esposti a situazioni pericolose o nocive per la salute fisica e mentale, né vengano a contatto con attrezzature/apparecchiature pericolose (è compito del DL, con il supporto tecnico del RSPP, effettuare la valutazione dei rischi per i lavoratori minori, ai sensi del D. Lgs. 81/08 e successive modifiche);
- Provvedere affinché l'orario di lavoro non sia mai superiore alle 8 h giornaliere e che non venga effettuato il lavoro notturno o svolgano turni a scacchiera;
- Provvedere affinché i giovani lavoratori studenti, iscritti e frequentanti regolari corsi di studio e che non hanno completato il percorso di studi obbligatorio, abbiano diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e

	PG59_SA8000 Lavoro Infantile e Giovani Lavoratori	
	<i>Documento SGI</i>	Rev. 00 del 14/06/2024

la preparazione degli esami e che non siano obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. Il giovane lavoratore deve lavorare al di fuori dell'orario scolastico e il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti non deve superare le 10 ore al giorno.

- Fornire al giovane lavoratore un percorso di formazione professionale registrando tutta la formazione acquisita e redigendo una relazione finale che attesti le competenze professionali acquisite in ottica di un futuro inserimento nel mondo del lavoro.

Nel caso internamente o presso un fornitore emerga il caso di un mancato rispetto anche di una sola voce tra quelle elencate sopra, RSI aprirà una Non Conformità dandone comunicazione al SPT e alla Direzione.

Le azioni di rimedio in questo caso sono le seguenti:

- Regularizzare il rapporto di lavoro secondo la normativa vigente;
- Far rispettare tutte le normative vigenti in materia di lavoro minorile (orario di lavoro, salute e sicurezza, tipologia di lavoro consentiti, etc.);
- Sospensione immediata dei rapporti con il fornitore /sub-fornitore sino all'attuazione delle azioni di rimedio.

Nel caso in cui la non conformità venga rilevata presso un fornitore/subfornitore, Conceria Montebello Spa dovrà assicurarsi che lo stesso attui quanto sopra specificato.

A seconda della situazione specifica verrà intrapresa l'azione di rimedio più adeguata.

Alla decisione delle risoluzioni da prendere parteciperanno la Direzione, il RSI, il SPT e gli altri soggetti coinvolti a seconda delle situazioni, quali ad esempio i relativi fornitori e subfornitori.

7. REGISTRAZIONI PROCEDURA

DOCUMENTI DI REGISTRAZIONE	CONSERVAZIONE	RESP. ARCH.
Registro DQ15 NC/AC/AM PG41_Gestione delle non conformità PG61_SA8000 Gestione NC e Azioni		RSI, HSE

8. DOCUMENTI COLLEGATI

Tutti i documenti collegati alla procedura sono rintracciabili tramite consultazione dell'ELENCO SGI.