

	Rif. SA8000:2014	Rev. 00
	Ediz n.° 01	Data 25.02.2019
Pagina 1 di 6		
Lavoro Minorile SA8000		

Pr. 00 - Procedure per la gestione del lavoro minorile.

Gestione del Documento:

REDAZIONE	DIR. SPT		
VERIFICA	SPT		
APPROVAZIONE	SENIOR MANAGEMENT		
REVISIONE (data)	00	Prima stesura	

	Rif. SA8000:2014	Rev. 00
	Ediz n.° 01	Data 25.02.2019
		Pagina 2 di 6
Lavoro Minorile SA8000		

SOMMARIO:

1. Scopo.....	3
2. Campo di applicazione	3
3. Riferimenti.....	3
4. Procedura di valutazione	3
5. Azioni di rimedio.....	4
5.1 Bambini	4
5.2 Giovani Lavoratori	4
6. Sensibilizzazione dei fornitori e subappaltatori	5
7. Registrazione	6

	Rif. SA8000:2014	Rev. 00
	Ediz n.° 01	Data 25.02.2019
Pagina 3 di 6		
Lavoro Minorile SA8000		

1. Scopo.

Lo scopo della presente procedura è quello di definire le modalità con cui La Lucente Srl garantisce di non utilizzare e di non favorire l'impiego di lavoro infantile e minorile e di definire le modalità di intervento in caso di rilevamento dell'utilizzo di lavoro minorile presso i propri fornitori e/o subappaltatori.

2. Campo di applicazione.

La procedura è applicata a tutti i dipendenti La Lucente Srl.

3. Riferimenti.

Standard Volontario Normativo SA8000:2014, punto 1 "Lavoro Infantile";

- Convenzione ILO 138
- Convenzione ILO 146
- Convenzione ILO 182
- MSA 01 Manuale del Sistema di Responsabilità Sociale
- D.Lgs. 345/1999 Protezione dei giovani sul lavoro
- D.Lgs. 262/2000 Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. 345/1999
- Legge 296/2006 (Finanziaria 2007) Aumento da 15 a 16 anni dell'età per l'accesso al lavoro.

4. Procedure di valutazione.

In Italia il tema dell'età minima di avviamento al lavoro è regolata dal decreto legislativo 345/99 (così come modificato e integrato dal D.Lgs 262/00) di attuazione della direttiva comunitaria 94/33/CE. È vietato il lavoro ai bambini, cioè ai minori di 15 anni.

Sono previste deroghe solo su autorizzazione governativa e assenso dei genitori e per lavori particolari come, ad esempio, attività culturali, artistiche, sportive, pubblicitarie, ecc..

Inoltre per i minori di 18 anni, vige il divieto di lavoro pericoloso. Con questo termine s'intendono le lavorazioni con esposizione ad agenti fisici, biologici, e chimici e per particolari processi, riportati in allegato alla direttiva.

Sono poi previste disposizioni particolari per i minori e relative al lavoro notturno, al riposo settimanale, alla sicurezza sul lavoro e alle visite mediche obbligatorie.

Al momento dell'assunzione, La Lucente Srl esclude categoricamente l'assunzione di un bambino e comunque tende ad escludere l'impiego di giovani lavoratori.

	Rif. SA8000:2014	Rev. 00
	Ediz n.° 01	Data 25.02.2019
Pagina 4 di 6		
Lavoro Minorile SA8000		

È compito del Responsabile di settore, al momento dell'assunzione di un nuovo dipendente, accertarsi dell'età del richiedente, mediante un'attenta analisi dei dati dello stesso, chiedendo e controllando scrupolosamente un documento di identità (Carta di identità, patente, passaporto, certificato di nascita, ecc.).

5. Azioni di rimedio.

5.1 Bambini.

Nel caso in cui sia un bambino a richiedere lavoro, o comunque venga individuato l'impiego di un bambino, l'Organizzazione mette in atto una serie di azioni per il recupero dei bambini che eventualmente si dovessero trovare a lavorare.

Il programma consiste nelle seguenti azioni:

1. raccogliere informazioni sulle motivazioni che spingono il minore a cercare un lavoro (povertà, mancanza di mezzi di sostentamento della famiglia, ecc.) e sulla composizione familiare per verificare se è possibile offrire un lavoro ad un altro membro della famiglia;
2. garantire l'istruzione e una forma di sostentamento finanziario o di altro tipo al minore.

Le azioni da intraprendere saranno nell'ordine:

- a. collaborare con le amministrazioni e gli enti locali per individuare soluzioni alla situazione di disagio del bambino;
- b. collaborare con le organizzazioni sul territorio per risolvere eventuali situazioni di mancanza di sostentamento del bambino;
- c. ricercare mediante le associazioni di categoria, le conoscenze personali, i clienti ed i fornitori una soluzione lavorativa per i parenti del bambino che permetta un "licenziamento" del bambino e che con il loro impiego possano sostenere l'eventuale fabbisogno economico;
- d. assumere direttamente altri familiari del minore al fine di assicurare sostentamento finanziario alla famiglia a seguito di un possibile "licenziamento" del bambino;
- f. assicurare COMUNQUE l'istruzione al bambino tramite pagamento delle tasse scolastiche, dei libri di testo e dei costi di trasporto per raggiungere la scuola.

5.2 Giovani lavoratori.

Per i giovani lavoratori che l'azienda decidesse di impiegare, l'organizzazione provvederà a:

- stimolare la continuazione o la ripresa degli studi, nel caso in cui questi fossero stati interrotti, al fine di garantire il completamento della formazione scolastica;
- garantire un tipo di contratto di lavoro adeguato al suo stato di giovane lavoratore

	Rif. SA8000:2014	Rev. 00
	Ediz n.° 01	Data 25.02.2019
Pagina 5 di 6		
Lavoro Minorile SA8000		

- definire le mansioni del giovane lavoratore all'interno dell'organizzazione in modo da assicurarsi che:
 - o se studente, poiché soggetto a leggi sull'educazione obbligatoria, il lavoro non venga svolto durante le ore scolastiche, la somma delle ore di scuola, lavoro e trasporto non ecceda le 10 ore al giorno e in nessun caso lavori più di 8 ore al giorno né lavori durante l'orario notturno;
 - o che il giovane lavoratore non sia comunque esposto a situazioni rischiose o nocive per la salute fisica e mentale e per il suo sviluppo;
 - o prevedere un apposito percorso di formazione professionale che riesca a valorizzare le competenze del giovane lavoratore, arricchendone le conoscenze e le abilità per un migliore futuro inserimento nel mondo del lavoro.

Caratteristica dell'intervento sarà, quindi, non limitarsi ad offrire soltanto abilità tecniche, che è comunque importante far acquisire, ma soprattutto permettere al giovane lavoratore di comprenderne e interiorizzarne il significato, sì da orientarsi in modo durevole all'inserimento nel mondo del lavoro e, conseguentemente, in un nuovo universo sociale.

Ciò vuol dire che le competenze che andrà acquisendo mediante corsi di formazione professionale, forme di apprendistato e quant'altro si riterrà necessario, verranno inserite in un contesto significativo che non le lasci fini a sé stesse, ma veicoli realmente possibilità di vita diversa.

6. Sensibilizzazione fornitori e subappaltatori.

Va premesso che La Lucente Srl si accerta, prima di instaurare qualsiasi nuovo rapporto di fornitura, che i propri fornitori non facciano uso di lavoro infantile e si impegnino al rispetto del presente aspetto dello Standard SA8000.

Nel caso di riscontro certo dell'utilizzo di un bambino da parte dei fornitori o subfornitori, La Lucente Srl attuerà azioni di informazione e sensibilizzazione del fornitore o subfornitore relativamente alla legislazione italiana, continuando a monitorare il loro comportamento e attendendone la regolarizzazione.

La Lucente Srl si impegna con il supporto degli Enti con i quali ha rapporti sul tema della Responsabilità Sociale (Ente di Certificazione, ONG, Istituzioni pubbliche/private) a garantire la futura protezione del bambino seguendo il successivo percorso lavorativo/scolastico.

In riferimento ai giovani lavoratori invece La Lucente Srl cercherà di sensibilizzare il fornitore che li utilizza affinché:

- fornisca un lavoro leggero e sicuro al minore;

	Rif. SA8000:2014	Rev. 00
	Ediz n.° 01	Data 25.02.2019
		Pagina 6 di 6
Lavoro Minorile SA8000		

- consenta l'attuazione/completamento del percorso di istruzione laddove necessario;
- supporti il minore e la famiglia per il proprio sostentamento.

Le situazioni di utilizzo di minori riscontrate saranno trattate e gestite come gravi NC che incideranno sullo stato di qualifica del fornitore.

Nel caso in cui questo aspetto di criticità riguardi un fornitore o un subappaltatore SPT potrà fare richiesta di informazioni e/o documentazione al fornitore e/o subappaltatore; nei casi di maggiore criticità, valutata anche l'importanza del rapporto con il fornitore potrà decidere, di concerto con la direzione, la sospensione del rapporto con il fornitore che impiega manodopera minorile; ovvero, nei casi estremi e di *mala gestio* da parte del medesimo, dovrà segnalare detto aspetto alle Autorità competenti, ovvero all'Ispettorato del lavoro.

7. Registrazioni.

Le attività descritte nella presente procedura sono documentate nelle registrazioni tipiche dell'ufficio del personale ed evidenza viene mantenuta anche dalla Direzione.