	PROCEDURA RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000	PRS 01
GREEN SERVICE UMBRIA	LAVORO INFANTILE E MINORILE	REV 00 - 13 Aprile 2021

Preparato, Aggiornato e Verificato da:	Approvato da:
QSA Social Performance Team RCAC RSPP Rappresentante dei lavoratori	Direzione

SOMMARIO

1. OGGETTO 2

2. SCOPO 2

3. APPLICABILITA' 2

4. DEFINIZIONI 2

5. RESPONSABILITA' 2

6. MODALITA' OPERATIVE 3

8. DISTRIBUZIONE 4

9. CONTESTO LEGISLATIVO 4

Distribuzione	
Copia consegnata il _____	
da: Responsabile Qualità	a: _____
La presente copia è sotto controllo di aggiornamento se è barrata in rosso la casella ☐	

Aggiornamento

00	APRILE 2021	Prima Emissione	/
REV.	**DATA**	**PARTI CON VARIAZIONI**	**MOTIVO DELLA VARIAZIONE**

1. OGGETTO

Procedura per la gestione del lavoro infantile e minorile.

2. SCOPO

Definire le modalità con cui l'Azienda seleziona ed assume i propri dipendenti, in modo da garantire gli obblighi di legge.

Definire le modalità con cui l'Azienda promuove l'educazione dei bambini che rientrano nella Raccomandazione 146 (consente il lavoro come età minima in Paesi sviluppati pari a 13 anni per i lavori leggeri, 15 anni per i lavori regolari, 18 anni per i lavori rischiosi, età minima in Paesi in via di sviluppo pari a 12 anni per lavori leggeri, 14 anni per lavori regolari, 18 anni per lavori rischiosi), e giovani lavoratori (lavoro minorenne) soggetti a istruzione obbligatoria e che frequentano la scuola.

Definire le modalità con cui l'Azienda pone rimedio a situazioni di lavoro infantile e fornisce sostegno per la frequenza e permanenza a scuola fino all'obbligo scolastico.

3. APPLICABILITA'

Questa procedura è da applicarsi in tutti i casi di assunzione e di collaborazione, sia temporanea che coordinata e continuativa.

Questa procedura è da applicarsi in tutti i casi IN CUI SI RILEVI LA PRESENZA DI MINORENNI PRESSO realtà collegate da contratti di fornitura o subfornitura.

4. DEFINIZIONI

- Bambino: Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica un'età minima l'età più elevata. Per la legislazione italiana, avendo l'obbligo scolastico a 16 anni, il bambino è il minore con età inferiore a 16.
- 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 specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146.
- Assunzione: stesura di un contratto tra lavoratore e datore di lavoro che regolamenta l'attività, i tempi e i compensi.

5. RESPONSABILITA'

La responsabilità di assicurare che non vengano assunti ragazzi di età inferiore ai 18 anni o almeno di 16 in regola con la scuola dell'obbligo è del Rappresentante della Direzione.

La responsabilità della applicazione di procedure di verifica lavoro infantile ed eventuale procedura di rimedio e di frequenza scolastica spetta al Responsabile della Direzione.

La responsabilità della applicazione di procedure di verifica di bambini secondo le ammissioni della raccomandazione 146 e di giovani lavoratori, nonché l'applicazione della procedura di promozione dell'educazione spetta al Responsabile della Direzione.

Il monitoraggio di eventuali programmi di recupero spetta al Responsabile della Direzione.

6. MODALITA' OPERATIVE

L'Azienda opera in maniera tale da selezionare ed assumere lavoratori di età non inferiore ai 18 anni.

Qualora si dovesse verificare l'eventualità, giustificata da esigenza specifiche, di assumere minorenni, l'Azienda si impegna ad agire nei limiti di legge, quindi ad assumere dipendenti di età non inferiore ai 16 anni ed in regola con la scuola dell'obbligo.

Se si ha o si conosce una realtà collegata da contratti di fornitura o subfornitura, in cui si ha la presenza di minorenni occorre verificare l'età.

Se si accerta la presenza di bambini che rientrano nei casi ammessi dalla Raccomandazione ILO 146, si procede, quando consentito, ad allontanare dal lavoro il bambino per poi riassumerlo al sopraggiungere dei requisiti minimi per l'assunzione, e trovare nel frattempo soluzioni alternative (verificare se è possibile dare lavoro ad altri membri del nucleo familiare non bambini oppure di ridurre al minimo i rischi), sviluppare azioni di rimedio e programmi di recupero cercando alternative a lungo termine (incentivi economici, formazione ed addestramento). In questa attività di rimedio si deve agire di concerto con governi e ONG.

Per quanto riguarda l'assunzione di giovani lavoratori, deve essere richiesto un documento di identità regolare e ancora valido (non scaduto). Se necessario può essere richiesto anche un certificato di nascita e stato di famiglia. Dal documento prodotto deve emergere la data di nascita e quindi l'età del minore. Accertata l'età si procede a:

- verificare il bisogno di lavoro;
- verificare l'accesso ai trasporti per la scuola;
- verificare tipo di lavoro (pesante o leggero);
- verificare il totale di ore lavoro e se si tratta di lavoro part-time o full time;
- verificare i rischi per la salute.

Garantita la prioritaria protezione verso i rischi di salute e sicurezza, l'azienda provvede ad assicurare una organizzazione del lavoro affinché nessuno sia impegnato nel lavoro durante le ore di scuola, e che ci siano adeguati mezzi affinché le ore di viaggio giornaliere da e per il luogo di lavoro e la scuola sommate alle ore di lezione ed a quelle di lavoro, non superino le 10 ore complessive. I giovani lavoratori non possono lavorare di notte.

Se si conosce una realtà collegata da contratti di fornitura o subfornitura in cui si ha la situazione sopra riportata l'aziende deve assicurare un impegno della realtà collegata per garantire una promozione dell'istruzione e dei mezzi per assicurare la frequenza della scuola e un totale ore lavoro, studio, viaggi non superiore a 10.

Il rifiuto del lavoro infantile viene comunicato a tutti i livelli ed anche, inserito nel codice etico e nella politica dell'azienda, comunicata anche all'esterno.

Durante gli audit si va sempre a verificare la presenza di bambini o giovani lavoratori.

7. AGGIORNAMENTO

La presente procedura viene revisionata ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità.

8. DISTRIBUZIONE

La presente procedura viene distribuita al responsabile del personale.

9. CONTESTO LEGISLATIVO

- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- DECRETO LEGISLATIVO 18 agosto 2000, n. 262 "Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, in materia di protezione dei giovani sul lavoro, a norma dell'articolo 1, comma 4, della legge 24 aprile 1998, n. 128".