

PGI_17

Trattamento di bambini trovati a lavorare (lavoro infantile)



1. INDICE	
2. SCOPO	PAG. 2
3. APPLICABILITÀ	PAG. 2
4. RESPONSABILITÀ	PAG. 2
5. OBIETTIVI	PAG. 2
6. MODALITÀ OPERATIVE	PAG. 2
6. ARCHIVIAZIONE	PAG. 7

Rev.	Motivo revisione	Redatto RSGI	Verificato DIR	Approvato DIR
00	Prima emissione	Firma	Firma	Firma
		Data	Data	Data 01-02-2018
01	Adegua menti alla Norma SA 8000	Firma	Firma	Firma
				01-10-2021
02		Firma	Firma	31-03-2023

Il presente documento è di esclusiva proprietà della [Saviatesta S.r.l.](#); è emesso in forma riservata e non può essere riprodotto, usato o divulgato, interamente o in parte, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.



1. SCOPO

Scopo della presente Procedura Operativa Interna è fornire indicazioni per la segnalazioni e il trattamento dei bambini trovati a lavorare.

2. APPLICABILITÀ

Quanto previsto dalla presente Procedura Operativa Interna è applicato a tutte le funzioni aziendali e ai sub-appaltatori.

3. RESPONSABILITÀ

Le responsabilità per le attività previste dalla presente Procedura Operativa è il Rappresentante della Direzione

4. OBIETTIVI

Redigere in modo chiaro e schematico una Procedura Operativa che permetta nel modo più semplice possibile la gestione di eventuali bambini costretti a lavorare.

5. MODALITÀ OPERATIVE

5.1 Principi generali:

Definizione di Lavoro infantile: qualsiasi lavoro eseguito da bambini di età inferiore a quanto specificato nella definizione di bambino (vedi indicazioni sotto riportate), ad eccezione di quanto definito nella raccomandazione ILO 146 e dei giovani lavoratori che sono soggetti a leggi locali di istruzione obbligatoria o che frequentano la scuola

Elementi normativi:

Gli standard relativi all'età minima per l'impiego stabiliti dall'ILO includono riferimenti specifici a limiti di età. Conformemente alla Convenzione 138 citata nella SA 8000, l'età minima per l'impiego in lavoro regolare, non-rischioso è di 15 anni e per lavoro rischioso di 18. Un numero circoscritto di paesi, dove i servizi sociali ed educativi non sono molto sviluppati, ha ratificato la Convenzione 138 facendo eccezione per l'età stabilita. Questi paesi hanno stabilito l'età minima a 14 anni, ma sempre con lo scopo di portarla a 15. Negli anni recenti, tuttavia, con la ratifica della Convenzione

Il presente documento è di esclusiva proprietà della Saviatesta S.r.l.; è emesso in forma riservata e non può essere riprodotto, usato o divulgato, interamente o in parte, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.

Procedura per il trattamento di bambini trovati a lavorare (lavoro infantile)



dei Diritti del Bambino, molti paesi che originariamente avevano aderito a questa eccezione, hanno passato nuovi codici legali per i bambini, aumentando l'età minima lavorativa. Questa eccezione si applica ad un ristretto numero di paesi (nel 1996: El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Venezuela, Guinea Equatoriale, Nigeria, Ruanda e Togo) e che in alcuni casi l'età minima lavorativa è già stata portata da 14 a 16 anni.

La raccomandazione ILO 146 che si riferisce alla convenzione 138 sull'età minima lavorativa, permette ai paesi di utilizzare bambini di 13 e 14 anni per lavori leggeri o part-time. Spesso questi bambini devono richiedere permessi speciali di lavoro e il ministero governativo del lavoro controllerà il luogo in cui lavorano per assicurare che non siano esposti in alcun modo a potenziali rischi. Le Aziende possono impiegare la gioventù part-time, ma solo per lavori leggeri. Spesso il lavoro part-time è l'unico mezzo per permettere ai giovani di terminare la scuola secondaria.

Per Politica aziendale:

- non utilizza lavoro infantile o lavoro giovanile.
- non assume minori di 18 anni.
- onde evitare qualsiasi possibilità che un lavoratore al di sotto dei 15 anni o compreso nella fascia 15-18 anni possa essere erroneamente utilizzato in azienda, Saviatesta S.r.l. non applica contratti di apprendistato o di formazione lavoro a minorenni e richiede, prima della sottoscrizione del contratto di assunzione, documenti, in originale o fotocopie, atti a dimostrare l'età del lavoratore da assumere.
- per non favorire o sostenere l'utilizzo di lavoro minorile, la Direzione ha definito nel "Codice di condotta del fornitore" sottoscritto dal fornitore, l'impegno dello stesso a non utilizzare lavoro minorile od obbligato, a non attuare discriminazioni fra i propri lavoratori ed a non utilizzare punizioni corporali, coercizione fisica o mentale od abusi verbali; la Direzione assicura, compatibilmente con la forza commerciale esercitabile in sede contrattuale, l'inserimento di tale clausola in tutti i nuovi contratti di fornitura;
- valuta le offerte di contratto anche sotto il profilo della congruità con le tariffe di riferimento del mercato (ponendo particolare attenzione alla possibilità che per ottenere il maggior ribasso si possa presumere il non rispetto dei requisiti SA 8000).

Qualora l'Azienda venga a conoscenza di un comportamento contrario a tale impegno da parte di un proprio fornitore, la Direzione assicura la comunicazione di quanto rilevato alle parti

*Il presente documento è di esclusiva proprietà della **Saviatesta S.r.l.**; è emesso in forma riservata e non può essere riprodotto, usato o divulgato, interamente o in parte, al di fuori dello scopo per cui è fornito a terzi, salvo autorizzazione scritta della Società medesima.*



interessate esperte nel campo del benessere dei bambini, quali ad esempio i governi locali o le Organizzazioni Non Governative (es. all'Ispettorato del Lavoro ed ai Servizi Sociali del territorio di competenza).

La necessità di proteggere i bambini con età inferiore da condizioni di sfruttamento può essere bilanciata con i rischi di prendere decisioni affrettate che possono danneggiare i bambini o peggiorare significativamente le loro condizioni generali di benessere. I bambini al di sotto dei 13 anni devono essere tenuti lontani dal lavoro e immediatamente inseriti in un programma di recupero. Non devono essere semplicemente licenziati.

La Direzione assicura altresì la definizione, pianificazione ed attuazione delle azioni per il sostegno del lavoratore minore. Tali azioni possono riguardare esempio:

- garantire che i bambini si possano permettere di andare a scuola. (spesso gli unici costi sono relativi ad esempio a libri, uniformi e una remunerazione per sostituire l'essenziale perdita di guadagno). Oltre a fornire tariffe scolastiche e /o stabilire contratti con gruppi locali (nel caso in cui la libera istruzione pubblica non sia disponibile),
- offrirsi di assumere i genitori, tutori, fratelli maggiori o altri membri della famiglia dei bambini,

oppure

- pagare una retribuzione che sostituisca la perdita di introito. Se lo stabilimento si trova in un'area sottosviluppata dove non esistono scuole, Saviatesta S.r.l. deve lavorare con gruppi comunitari locali e con il governo.

Per giovani lavoratori che sono soggetti a leggi locali di istruzione obbligatoria o che frequentano la scuola, Saviatesta S.r.l., assicura mezzi per:

- non impiegare tali bambini o giovani lavoratori al lavoro durante l'orario scolastico e che l'insieme delle ore impiegate per il viaggio a/da scuola, sommate alle ore di scuola e lavoro non sia superiore a 10 ore al giorno.

Per giovani lavoratori esposti a situazioni interne o esterne al luogo di lavoro che siano pericolose, rischiose o insalubri, oltre ai tipi di rischi indicati nella sezione sulla sicurezza e salute, i bambini devono essere protetti dai seguenti rischi:

Procedura per il trattamento di bambini trovati a lavorare (lavoro infantile)



- sollevamento di pesi sproporzionati alle loro dimensioni, lavoro durante turni notturni
- l'obbligo a lavorare nelle ore serali senza un mezzo sicuro di rientro a casa, esposizione a toluene o altri prodotti chimici tossici.

In ogni caso, nei limiti del proprio potere commerciale - contrattuale e nella logica del mantenimento nella continuità di erogazione dei servizi, la Direzione Saviatesta S.r.l., assicura la verifica della possibilità dell'interruzione dei rapporti di fornitura.

5.2 Note su modalità di verifica ispettiva da realizzarsi presso i fornitori (dove previsto) in merito al Lavoro Infantile

Di seguito vengono indicate linee guida per la realizzazione di verifiche ispettive in campo (dove pianificato) presso fornitori Saviatesta S.r.l. da parte di personale qualificato. Tali modalità sono così definite:

- L'Auditor deve avere evidenza oggettiva dal Libro Unico e dalle Schede del Personale Dipendente che l'Organizzazione e/o i sub-fornitori non impieghino personale di età inferiore ai 15 anni;
- L'Auditor deve effettuare una verifica del personale presente in Azienda al momento dell'audit e confrontarlo con il numero registrato sui libri matricola e con il numero di schede di registrazione della presenza, disposte presso le Apposite apparecchiature di registrazione;
- Nel caso in cui l'Auditor riscontrasse l'impiego di Lavoro Infantile, dovrà avere evidenza oggettiva della corretta applicazione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO146 e/o di quanto previsto dalle Leggi Scolastiche locali in materia di Giovani Lavoratori che stiano frequentando la Scuola;
- Nel caso in cui l'Auditor riscontrasse l'impiego di Lavoro Infantile, dovrà avere evidenza oggettiva che l'Organizzazione e/o i sub-fornitori non espongano i bambini e/o i giovani lavoratori a situazioni che siano pericolose, insicure ed insalubri, sia all'interno che all'esterno dei luoghi di lavoro, verificando quali mansioni svolgono all'interno del sito produttivo.