

	PROCEDURA GESTIONALE LAVORO INFANTILE E RIMEDIO	PG 04
---	---	---------------------

LAVORO INFANTILE E RIMEDIO

COPIA N° ____

ASSEGNATA A:

NOMINATIVO _____ FUNZIONE _____

Revisione	Data	Pag n°	Causale
0	30/09/2014		Emissione
1	30/03/2017		Integrazione e modifiche alle azioni di rimedio
2	20/05/2026		Aggiornamento
Redatto da SPT Firma_____	Verificato da SPT Firma_____	Approvato da SM Firma_____	

INDICE

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE
2. DEFINIZIONI
3. MODALITÀ OPERATIVE
4. AZIONI DI RIMEDIO
5. SENSIBILIZZARE I FORNITORI
6. REGISTRAZIONI

INTRODUZIONE

In Italia l'età minima di avviamento al lavoro è disciplinata dal D.Lgs 345/1999 s.m.i. (come modificato e integrato dal D.lgs. 262/2000), in attuazione della Direttiva CE 94/33/CE, e dalla L. 977/1967. Il quadro normativo è ulteriormente completato dal D.Lgs 81/2008 e s.m.i. (Testo Unico Salute e Sicurezza) per quanto riguarda la tutela dei minori nei luoghi di lavoro. È vietato il lavoro ai bambini, cioè ai minori di 15 anni. Sono previste deroghe, esclusivamente su autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) e con assenso scritto dei genitori, per attività culturali, artistiche, sportive, pubblicitarie e assimilate (art. 4 D.Lgs 345/1999 s.m.i.). Per i minori di 18 anni vige il divieto di adibire alle lavorazioni pericolose: si intendono le lavorazioni con esposizione ad agenti fisici, biologici e chimici e per particolari processi (D.Lgs 345/1999 s.m.i., Allegato I; D.Lgs 81/2008, §§ 279-280). Sono altresì previste disposizioni specifiche relative al lavoro notturno, al riposo settimanale, alle visite mediche obbligatorie e alla sorveglianza sanitaria. A livello europeo, la Direttiva UE 2019/1152 (condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili) rafforza gli obblighi informativi nei confronti dei lavoratori giovani, recepita in Italia con D.Lgs 104/2022.

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura descrive le modalità adottate dall'Organizzazione per garantire che non venga utilizzato lavoro infantile, nonché per gestire le azioni di rimedio nel caso in cui venga rilevato impiego di lavoro infantile in azienda o ad opera di fornitori, subappaltatori o sub-fornitori (SA8000:2014 §1; §9.10). Il campo di applicazione riguarda tutte le attività svolte all'interno dell'Organizzazione o a opera di fornitori, subappaltatori e sub-fornitori.

Impegno da parte di Renzullo Impianti

In linea con i principi e i valori espressi nella Politica di Responsabilità Sociale e nel rispetto delle leggi vigenti, Renzullo Impianti si astiene dall'utilizzare o dal favorire l'impiego di lavoro infantile o comunque di giovani in età di obbligo scolastico.

2. DEFINIZIONI

Bambino:	qualsiasi persona con meno di 15 anni di età (D.Lgs. 345/1999 s.m.i.; L. 977/1967 s.m.i.). Qualora le leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, si applica l'età più alta.
Giovane lavoratore:	lavoratore che, superata l'età definita per il bambino, non abbia compiuto 18 anni (D.Lgs. 345/1999, art. 1).
Lavoro infantile:	qualsiasi lavoro svolto da un bambino come sopra definito, salvo l'eccezione prevista dalla Raccomandazione ILO n. 146 e dagli artt. 4-5 D.Lgs. 345/1999 s.m.i. (deroghe per attività culturali, artistiche, sportive, pubblicitarie, previa autorizzazione della DTL e assenso scritto dei genitori).
Azione di rimedio per i bambini:	ogni forma di sostegno e azioni necessari a garantire sicurezza, salute, istruzione e sviluppo dei bambini che abbiano cessato un'attività lavorativa infantile, nel rispetto delle Convenzioni ILO nn. 138 e 182 e del SA8000:2014 §1.

3. MODALITÀ OPERATIVE

Al momento dell'assunzione, Renzullo Impianti esclude categoricamente l'assunzione di un bambino e comunque tende ad escludere l'impiego di giovani lavoratori. Il Responsabile Risorse Umane, in sede di assunzione di ogni nuovo dipendente, è tenuto ad accertare l'età del candidato mediante verifica scrupolosa di un documento di identità valido (carta di identità, passaporto, patente di guida, certificato di nascita), registrando i dati sul Registro domande di lavoro effettuate in sede aziendale. Tale verifica è obbligatoria per tutti i nuovi assunti e per il personale fornito da agenzie per il lavoro (D.Lgs. 276/2003 s.m.i.). **Renzullo Impianti** impone contrattualmente ai fornitori, subappaltatori e sub-fornitori di non impiegare lavoro infantile. Condizione necessaria per la qualificazione è la sottoscrizione dell'impegno a osservare tutti i requisiti SA8000:2014, incluso il divieto di lavoro infantile (SA8000:2014 §9.10.1a). Il rispetto di tale requisito è verificato mediante questionario di autodichiarazione e, ove necessario, audit di seconda parte.

4. AZIONI DI RIMEDIO

Bambini

Nel caso in cui sia un bambino a richiedere lavoro, o venga comunque individuato l'impiego di un bambino, l'Organizzazione, tramite lo SPT con la collaborazione del Responsabile Risorse Umane, attua le seguenti azioni di rimedio (SA8000:2014 §1.3-1.4):

- raccogliere informazioni sulle motivazioni che spingono il minore a cercare lavoro (povertà, mancanza di mezzi di sostentamento della famiglia, ecc.) e sulla composizione familiare, al fine di valutare la possibilità di offrire un'occupazione a un altro membro adulto del nucleo;
- garantire al minore l'istruzione obbligatoria e una forma di sostentamento finanziario o di altro tipo, in conformità alla L. 296/2006 (obbligo scolastico fino a 16 anni) e al D.Lgs. 76/2005 s.m.i.;
- collaborare con le amministrazioni locali, i servizi sociali e gli enti del territorio per individuare soluzioni alla situazione di disagio del bambino;
- collaborare con le organizzazioni attive sul territorio per risolvere situazioni di mancanza di sostentamento del nucleo familiare;
- ricercare, tramite associazioni di categoria, clienti o fornitori, una soluzione occupazionale per i familiari adulti del bambino, in modo da consentire l'allontanamento del minore dal lavoro garantendo al nucleo adeguato sostentamento;
- valutare l'assunzione diretta di altri familiari adulti del minore, al fine di assicurare sostentamento finanziario al nucleo familiare;

- assicurare comunque l'istruzione al bambino mediante il pagamento delle spese scolastiche (tasse, libri di testo, materiale didattico, trasporto).

Giovani lavoratori

Per i giovani lavoratori che l'Organizzazione decidesse di impiegare, lo SPT, con la collaborazione del Responsabile Risorse Umane, provvede a (D.Lgs. 345/1999 s.m.i.; D.Lgs. 81/2008 §§ 36-37, 279-280):

- 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 obbligatoria (L. 296/2006);
- garantire un contratto di lavoro adeguato allo stato di giovane lavoratore, preferibilmente il contratto di apprendistato professionalizzante (D.Lgs. 81/2015, Titolo VI), e comunicarne i contenuti in forma scritta entro 7 giorni dall'avvio dell'attività (D.Lgs. 104/2022);
- definire le mansioni del giovane lavoratore in modo da garantire che: 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; il minore non lavori più di 8 ore al giorno; il minore non sia adibito a lavoro notturno (D.Lgs. 345/1999 s.m.i., art. 17);
- escludere il giovane lavoratore da mansioni a rischio per la salute fisica e mentale, vietando l'utilizzo di attrezzature pericolose e l'esposizione ad agenti nocivi (D.Lgs. 345/1999, Allegato I; D.Lgs. 81/2008);
- predisporre un percorso di formazione professionale, anche attraverso forme di apprendistato, che valorizzi le competenze del giovane lavoratore e ne faciliti il futuro inserimento nel mondo del lavoro. Il percorso formativo non si limita all'acquisizione di abilità tecniche, ma orienta il giovane lavoratore a comprenderne il significato in un contesto sociale e lavorativo più ampio.

5. SENSIBILIZZARE I FORNITORI

Renzullo Impianti verifica, prima di instaurare qualsiasi nuovo rapporto di fornitura, che i propri fornitori, subappaltatori e sub-fornitori non facciano uso di lavoro infantile e si impegnino formalmente al rispetto di tale principio mediante sottoscrizione del Codice di Condotta e compilazione di questionario SA8000 (SA8000:2014 §9.10.1a-b). In caso di accertato utilizzo di un bambino da parte di un fornitore o subfornitore, Renzullo Impianti, con il supporto dell'Ente di Certificazione, di ONG e di istituzioni pubbliche o private competenti in materia di responsabilità sociale, attua azioni di informazione e sensibilizzazione del fornitore in merito alla legislazione italiana e ai requisiti SA8000:2014 §1. Il comportamento del fornitore è monitorato fino alla regolarizzazione della situazione.

Renzullo Impianti si impegna a garantire la futura protezione del bambino, seguendone il successivo percorso scolastico e lavorativo in collaborazione con gli Enti competenti.

Per i giovani lavoratori impiegati dai fornitori, Renzullo Impianti si attiva affinché il fornitore:

- garantisca lavoro leggero, sicuro e adeguato all'età del minore;
- consenta l'attuazione o il completamento del percorso di istruzione obbligatoria;
- supporti il minore e la famiglia per il proprio sostentamento.

Le situazioni di utilizzo di minori riscontrate sono trattate e gestite come Non Conformità gravi e incidono sullo stato di qualifica del fornitore (SA8000:2014 §9.10.1d; Procedura valutazione fornitori). Qualora il peso contrattuale di Renzullo Impianti nei confronti del fornitore non lasciasse prevedere il successo di un'iniziativa diretta, si provvede a promuovere la ricerca di canali più appropriati per il coinvolgimento del fornitore (es. coinvolgimento di ONG specializzate o intervento della filiera).

6. REGISTRAZIONI

Sono conservate in apposito archivio (fisico e/o digitale), con accesso riservato al Responsabile Risorse Umane e allo SPT, le seguenti registrazioni:

- copie dei documenti di identità acquisiti al colloquio di assunzione;
- contratti di lavoro e relative comunicazioni al Centro per l'Impiego (COB/UNILAV);
- registrazioni dei trattamenti retributivi erogati;
- registrazioni sull'orario di lavoro effettivamente prestato;
- attestazione dell'eventuale frequenza scolastica e dei costi sostenuti per favorire l'istruzione;

- piani formativi specifici per i giovani lavoratori;
- questionari SA8000 compilati dai fornitori; esiti di audit di seconda parte sui fornitori.

Qualsiasi caso di lavoro infantile o giovane lavoratore studente viene documentato dallo SPT, in collaborazione con il Responsabile Risorse Umane, in un dossier che comprende: identità e dati del lavoratore; motivazioni dell'esigenza lavorativa; azioni intraprese; evidenze del recupero dell'istruzione obbligatoria e/o dell'allontanamento dal lavoro. Il dossier è archiviato e utilizzato come riferimento per la gestione di casi futuri.