



# PROCEDURA LAVORO MINORILE

**PRO SA 8000**

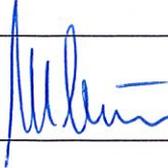
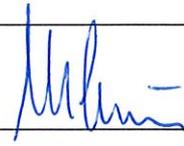
Rev. 02

Data 06/11/19

Pag. 1 di 4

## SOMMARIO

1.	SCOPO .....	2
2.	DEFINIZIONI .....	2
3.	DOCUMENTI DI RIFERIMENTO .....	2
4.	RESPONSABILITÀ.....	2
5.	MODALITÀ OPERATIVE .....	2
5.1	Lavoro infantile .....	2
5.2	Giovani lavoratori.....	3
5.3	Sensibilizzazione dei fornitori.....	3
5.4	Modalità di diffusione della procedura.....	4

02	06/11/19	Inserimento modalità di diffusione della procedura a lavoratori e parti interessate		
01	02/09/19	Inserimento rif. Convenzioni ILO 182		
00	08/05/19	Prima emissione		
<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Causale</b>	<b>verifica RGI</b>	<b>Approvazione AMU</b>



## PROCEDURA LAVORO MINORILE

PRO SA 8000

Rev. 02

Data 06/11/19

Pag. 2 di 4

### 1. SCOPO

Lo scopo della presente procedura è quello di definire le modalità con cui M.P.M. Ambiente 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. DEFINIZIONI

Bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta.

Giovane lavoratore: lavoratore che, superata l'età definita per il bambino, non abbia compiuto 18 anni.

Lavoro infantile: lavoro svolto da un bambino, come definito sopra, salvo l'eccezione prevista dalla Raccomandazione ILO 146.

Azione di rimedio per i bambini: ogni forma di sostegno ed azioni necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, ed hanno successivamente terminato tale lavoro.

### 3. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- SA 8000 Responsabilità Sociale 8000 – IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE - 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 RESPONSABILITA'

La responsabilità dell'applicazione della presente procedura è in carico a tutto il personale operante presso la M.P.M. Ambiente Srl, che ha il compito di segnalare immediatamente eventuali situazioni di sfruttamento minorile.

Compito dei membri del SPT è quello di prevedere le azioni per la gestione di tale situazione.

### 5 MODALITÀ OPERATIVE

#### 5.1 Lavoro infantile

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



## PROCEDURA LAVORO MINORILE

PRO SA 8000

Rev. 02

Data 06/11/19

Pag. 3 di 4

È compito del Responsabile Risorse Umane, 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.).

### 5.2 Giovani lavoratori

Per i giovani lavoratori che l'azienda decidesse di impiegare, il consulente del lavoro 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;
- definire le mansioni del giovane lavoratore all'interno dell'organizzazione in modo da assicurarsi che:
  - 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;
  - che il giovane lavoratore non sia comunque esposto a situazioni rischiose o nocive per la salute fisica e mentale e per il suo sviluppo;
  - 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 a offrire soltanto abilità tecniche, che è comunque importante far acquisire, ma soprattutto permettere al giovane lavoratore di comprenderne e interiorizzarne il significato, così 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.

### 5.3 Sensibilizzazione dei fornitori

Va premesso che M.P.M. Ambiente Srl si accerta, prima di instaurare qualsiasi nuovo rapporto di fornitura, che i propri fornitori non facciano uso di lavoro infantile e si impegnino, in forma scritta, al rispetto di tale principio attraverso la sottoscrizione della Lettera d'impegno fornitori e alla compilazione di un questionario mirato. Il rispetto di tale requisito è ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo.

Nel caso di riscontro certo dell'utilizzo di un bambino da parte dei fornitori o subfornitori, M.P.M. Ambiente con il supporto degli Enti con i quali ha rapporti sul tema della Responsabilità Sociale (Ente di Certificazione, ONG, Istituzioni pubbliche/private), attuerà azioni di informazione e sensibilizzazione del fornitore o subfornitore relativamente alla legislazione italiana, continuando a monitorare il loro comportamento e attendendone la regolarizzazione.

	<b>PROCEDURA LAVORO MINORILE</b>		<b>PRO SA 8000</b>
			Rev. 02  Data 06/11/19      Pag. 4 di 4

M.P.M. Ambiente 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 M.P.M. Ambiente cercherà di sensibilizzare il fornitore che li utilizza affinché:

- fornisca un lavoro leggero e sicuro al minore;
- 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.

Laddove il peso della M.P.M. Ambiente Srl nei confronti del fornitore non lasciasse prevedere il successo di una iniziativa di questo tipo, si provvederà a promuovere la ricerca di un canale più appropriato per il coinvolgimento del fornitore (ad esempio, attraverso la sensibilizzazione ad opera di ONG).

#### **5.4 Modalità di diffusione della procedura**

La presente procedura viene diffusa al personale operante in azienda e altre parti interessate tramite incontro tra RGI e i dipendenti, nonché affissione in bacheca.

La stessa inoltre viene pubblicata sul sito aziendale.