

## Procedura PRO 23:

# Lavoro infantile, minorile, obbligato e forzato

Rev.	Data	Descrizione	Emesso da	Verificato da	Approvato da
0	01.06.2023	Prima emissione per implementazione sistema SA8000	RGQ <i>Valentina INTRANOVA</i>	RSGI/RLE <i>Ivano MURARO</i>	DIR <i>Franco INTRANOVA</i>

1 - Generalità

Attività	Responsabile	Riferimenti	Strumenti
<p><b>Scopo e campo di applicazione</b></p>	<p>DIR RSP RSGI RGQ ASGI RLE SPT AMM</p>	<p><b>1.1 Scopo</b> - La presente procedura tratta tutti gli aspetti legati alla gestione del lavoro infantile, minorile, forzato e obbligato e descrive le azioni attuate da <b>GRIN SRL</b> per impedire che si utilizzino, nel proprio processo di erogazione del servizio, lavoratori in età infantile e giovani lavoratori, in assenza di un adeguato programma di supporto e programmazione nel rapporto tra ore da dedicare allo studio e quelle per il lavoro (inclusi gli spostamenti dal luogo di residenza). La presente procedura definisce altresì le modalità da adottare per gestire le azioni di rimedio in caso venga utilizzato lavoro infantile in azienda o presso fornitori o subfornitori.</p> <p><b>1.2 Campo di applicazione</b> - La procedura si applica alle seguenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Lavoro Infantile” (Par. 1, SA8000:2014)</li> <li>• “Lavoro forzato e obbligato” (Par. 2, SA8000:2014)</li> </ul> <p><b>1.3 Riferimenti nazionali ed internazionali</b> - La presente procedura fa riferimento alle leggi e alle norme, come di seguito elencate.</p> <p><b>1.3.1 Riferimenti nazionali:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Legge 17 ottobre 1967, n. 977 Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti;</li> <li>• D. Lgs. 345/99 Protezione dei giovani sul lavoro;</li> <li>• D. Lgs. 262/2000 Disposizioni integrative e correttive del D. Lgs 345/99 in materia di protezione dei giovani sul lavoro;</li> <li>• D. Lgs 77/2005 Definizione delle norme generali in merito all’alternanza scuola-lavoro, a norma dell’art. 4 L. 53/2003;</li> <li>• L.157/81 Età minima di accesso al lavoro: 15 anni in generale, 13 per i lavori leggeri, 18 per i lavori pesanti (16 in casi speciali);</li> <li>• L. 176/91 Art. 28: Diritto all’educazione; Art. 32: Protezione da sfruttamento economico ed attività nocive;</li> <li>• L.148/2000 Proibizione e immediata azione per l’eliminazione delle forme peggiori di lavoro</li> </ul>	

		<p>minorile.</p> <p><b>1.3.2 Riferimenti internazionali:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino (2 settembre 1990);</li> <li>• Convenzione ILO 29: Lavoro forzato e obbligatorio;</li> <li>• Convenzione ILO 105: Abolizione del lavoro forzato;</li> <li>• Convenzione ILO 138: Età minima di ammissione al lavoro;</li> <li>• Raccomandazione ILO 146: Età minima di ammissione al lavoro - Strumento applicativo della Commissione 138;</li> <li>• Convenzione ILO 182: Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile;</li> <li>• Raccomandazione ILO 190: Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile Strumento applicativo della Convenzione ILO 182;</li> <li>• Convenzione sui diritti dell'Infanzia Protezione dell'Infanzia.</li> </ul>	
--	--	--	--

## 2 - Terminologia, abbreviazioni e responsabilità

Attività	Responsabile	Riferimenti	Strumenti
<b>Termini e abbreviazioni</b>	DIR RSPP RSGI RGQ ASGI RLE SPT AMM	<p><b>2.1 Terminologia ed abbreviazioni</b> - All'interno della presente procedura vengono utilizzate le seguenti terminologie ed abbreviazioni.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Bambino:</b> Qualunque persona di età inferiore ai 15 anni. Nei casi in cui la legge locale, in materia di età minima, ne definisca una più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, si applicherà l'età superiore. Se tuttavia la legge locale, sull'età minima, prevede 14 anni d'età, secondo le eccezioni per i paesi in via di sviluppo nell'ambito della Convenzione ILO 138, si applicherà l'età inferiore.</li> <li>• <b>Giovane Lavoratore:</b> Qualsiasi lavoratore di età superiore a quella definita per il bambino, come sopra definito, ed inferiore ai 18 anni.</li> <li>• <b>Lavoro Infantile:</b> Qualunque lavoro svolto da un bambino di età inferiore alla/e età specificata/e nella precedente definizione di bambino, salvo per quanto previsto dalla Raccomandazione ILO</li> </ul>	

146.

- **Azione di rimedio:** Ogni forma di sostegno e azione necessaria a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile e successivamente rimossi.

**2.2 Responsabilità** - La procedura si riferisce ai seguenti livelli di responsabilità per le figure coinvolte:

FIGURA	RESPONSABILITA' - COMPITO
RGQ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sottoporre, con le frequenze fissate nella IO 02.05 "Qualifica Fornitori SA8000", agli stakeholders "critici", il questionario di autovalutazione per determinare situazioni di criticità in merito al possibile utilizzo di lavoro infantile o giovani lavoratori;</li> <li>2. Fornire i dati acquisiti al SPT per le dovute valutazioni del rischio;</li> <li>3. Coordinare e monitorare lo svolgimento dei piani di recupero dei bambini e della frequentazione scolastica dei bambini e giovani lavoratori.</li> </ol>
SPT	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Svolgere le valutazioni del rischio sugli stakeholders critici e definire le relative azioni complete di una classificazione temporale degli interventi;</li> <li>2. Richiedere alla DIR l'immediata sospensione dei rapporti commerciali con il fornitore di cui si accertasse l'utilizzo di lavoro infantile;</li> <li>3. Elaborare il piano di rimedio alle situazioni riscontrate di lavoro infantile.</li> </ol>
DIR	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Denunciare alle autorità pubbliche tutti i casi accertati di sfruttamento del lavoro minorile;</li> <li>2. Sospendere tutti i rapporti commerciali con il fornitore per il quale si accertasse l'utilizzo di lavoro infantile;</li> <li>3. Approvare il piano di rimedio, elaborato da SPT, e concordare con le famiglie, le cooperative sociali di zona e le autorità sociali i piani di recupero dei bambini;</li> <li>4. Fornire un adeguato sostegno finanziario e qualsiasi altro tipo di supporto ai piani di rimedio elaborati e approvati</li> </ol>

3 - Modalità Operative

Attività	Responsabile	Riferimenti	Strumenti
<p><b>Generalità</b></p>	<p>DIR RSPP RSGI ASGI RGQ RLE SPT AMM Resp. Di Funzione di riferimento</p>	<p><b>3.1 Responsabilità - GRIN SRL</b> divulga e condivide con le parti interessate, sia interne che esterne, il proprio impegno a non usufruire di lavoro infantile e a promuovere tutte le azioni finalizzate allo sviluppo della cultura di tutela dei giovani sul lavoro.</p> <p>In particolare <b>GRIN SRL</b> si impegna e chiede ai propri stakeholders di impegnarsi, a loro volta, a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• assumere solo persone che abbiano compiuto i 18 anni d'età;</li> <li>• rispettare i contratti collettivi del lavoro e tutta la normativa sull'impiego dei giovani lavoratori in azienda;</li> <li>• rispettare la normativa che tutela le esigenze connesse agli studenti lavoratori;</li> <li>• attivare forme di collaborazione con gli istituti scolastici ed universitari per favorire percorsi formativi (stage in azienda) finalizzati a facilitare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;</li> <li>• promuovere forme di collaborazione con Organismi Non Governativi (ONG), cooperative sociali ecc. per il sostegno delle politiche a tutela dei minori.</li> </ul> <p><b>3.2 Lavoro infantile e azioni di rimedio</b> - In fase di selezione di una nuova risorsa, <b>GRIN SRL</b>, nell'indicare i requisiti richiesti per la figura professionale, specifica che, il candidato/a debba aver obbligatoriamente compiuto 18 anni, ai fini di un'eventuale futura assunzione.</p> <p>Completata la fase di selezione, in fase di assunzione, RGQ si accerta della veridicità dei dati anagrafici, richiedendo copia dei documenti di identità, del permesso di soggiorno (nel caso di cittadini non appartenenti alla Unione Europea) e di ogni altro documento previsto dal CCNL di riferimento applicato.</p> <p>Qualora, a qualunque livello dell'organizzazione, venga accertato, mediante audit o tramite qualunque altra fonte di informazione, l'impiego di lavoro infantile presso un fornitore o appaltatore, se ne dà immediata comunicazione a DIR che provvede, informato SPT, ad effettuare regolare denuncia presso le autorità competenti.</p> <p>DIR, contestualmente, annulla ogni rapporto di fornitura, anche in corso, con il fornitore/appaltatore coinvolto.</p> <p>RGQ apre una NC gestita secondo quanto previsto dalla relativa procedura <b>PRO 06 "Valutazione delle</b></p>	

**prestazioni e gestione del miglioramento”.**

DIR incarica SPT di contattare la famiglia del minore coinvolto, le autorità sociali preposte, ONG o eventuali cooperative sociali di zona operanti nella tutela dei minori, l'associazione Telefono Azzurro (al numero gratuito 114 - Emergenza Infanzia) con la finalità di concordare ed organizzare, un programma di recupero personalizzato che preveda la frequenza della scuola fino all'età dell'obbligo.

La DIR della **GRIN SRL** provvede a mettere a disposizione di SPT le risorse economiche necessarie affinché si possa realizzare il programma di rimedio per il bambino e lo stesso possa avere una dignitosa frequentazione delle attività scolastiche (ad esempio attraverso il pagamento delle tasse scolastiche, l'acquisto di libri ecc.), almeno fino al raggiungimento del quindicesimo anno di età, in cui cessa di essere "bambino" per definizione.

RGQ provvede a monitorare, per tutto il periodo pianificato, il corretto andamento del programma di recupero, anche mediante colloqui con le autorità scolastiche e sociali.

A cadenza semestrale, relaziona a SPT, in forma scritta, circa gli esiti del monitoraggio.

Nel caso in cui la retribuzione del bambino, illecitamente impiegato, rappresentasse l'unica fonte di sostentamento o una parte sostanziale di essa del nucleo familiare di appartenenza, **GRIN SRL** si impegna nell'ordine a:

1. sostenere un familiare del minore nell'attività di ricerca di un'occupazione;
2. valutare la possibilità di assunzione di uno dei componenti della famiglia;
3. contribuire attraverso un sostegno economico al formarsi delle condizioni dignitose di vita per il nucleo familiare.

**3.3 Lavoro minorile - GRIN SRL** non assume giovani lavoratori: l'età minima richiesta per l'impiego in azienda, così come riportato nel paragrafo precedente, è di 18 anni.

Qualora **GRIN SRL** accertasse di aver assunto per errore (dovuto all'inesattezza delle date riportate sui documenti di riconoscimento del lavoratore - ad esempio nel caso di extracomunitari - insieme alla difficoltà di determinare l'età del soggetto per la diversità dei tratti somatici di alcune etnie), RGQ deve darne comunicazione al SPT per l'adozione delle misure ritenute più opportune.

In ogni caso si procederà a verificare l'esatta età del lavoratore e la sua posizione relativamente all'obbligo scolastico. All'esito si procederà come indicato di seguito.

Qualora **GRIN SRL**, nel corso degli audit presso fornitori/appaltatori o mediante qualsiasi altra fonte di

informazione, accerti l'utilizzo di giovani lavoratori, richiede agli stakeholders sopradetti di adeguare le modalità d'impiego del giovane lavoratore alle seguenti regole:

- **DIVIETO** di assegnazione di mansioni che comportino rischi o possano essere nocivi per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo;
- **OBBLIGO** di impiego del giovane lavoratore solo al di fuori dell'orario scolastico, favorendo la possibilità di frequentare la scuola nei normali orari scolastici;
- **DIVIETO** di impiegare i giovani lavoratori per un numero di ore che, sommate a quelle relative alla frequentazione scolastica e a quelle per gli spostamenti da e per la scuola, da e per il luogo di lavoro, superino il totale di dieci ore;
- **DIVIETO** assoluto di impiego del giovane lavoratore per un numero di ore superiore alle otto giornaliere;
- **DIVIETO** di impiego del giovane lavoratore nelle ore notturne.

RGQ/AMM ha il compito di monitorare l'effettiva frequenza scolastica del giovane lavoratore e le regole sopradette, fino al raggiungimento della maggiore età, anche mediante colloqui con le autorità scolastiche e sociali, audit presso il fornitore e/o interviste e colloqui con il minore coinvolto.

Allo scopo RGQ richiede allo stakeholder coinvolto di tenere un registro apposito per la rilevazione della presenza del giovane lavoratore, comprensivo dell'orario, delle ore di permanenza presso il luogo di lavoro e del tempo necessario per spostarsi dalla residenza al luogo di lavoro e viceversa.

Tale registro deve essere inviato a RGQ/AMM con cadenza mensile.

**3.4 Giovani Lavoratori che hanno assolto l'obbligo scolastico** - Qualora, a seguito di verifiche ispettive (audit) presso i fornitori, o tramite qualunque altra fonte di informazione, **GRIN SRL** venga a conoscenza di impiego di giovani lavoratori (lavoratori minorenni con almeno 16 anni compiuti) che abbiano assolto all'obbligo scolastico, RGQ deve accertarsi che il minore:

- sia assunto con regolare contratto di apprendistato;
- non svolga lavori pesanti;
- lavori in condizioni di sicurezza e non sia esposto a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute fisica e mentale e per il suo sviluppo;

- non venga a contatto con apparecchiature pericolose;
- non lavori per un tempo superiore alle 8 ore giornaliere;
- non lavori durante i turni notturni;
- sia stato valutato il rischio e siano applicate tutte le prescrizioni previste dalla legislazione vigente nel paese in cui il rapporto di lavoro si svolge.

Tale accertamento deve essere eseguito mediante audit straordinario presso il fornitore/sub-fornitore, secondo quanto definito nella relativa procedura.

Nel caso in cui, dall'accertamento eseguito presso il fornitore/sub-fornitore, emerga l'inosservanza anche di uno solo dei punti sopra elencati, RGQ deve aprire una non conformità e darne immediata comunicazione alla Direzione ed al SPT.

Le azioni di rimedio previste in questo caso, sono le seguenti:

- far regolarizzare il rapporto di lavoro secondo le vigenti normative (apprendistato);
- far rispettare le normative vigenti in materia di lavoro minorile (orari, sicurezza, tipologia di lavori consentiti ecc.);
- sospensione immediata dei rapporti con il fornitore/sub-fornitore con ritiro del materiale eventualmente in lavorazione e sospensione dei pagamenti, sino all'attuazione/conclusione dell'azione di rimedio.

L'azione di rimedio da porre in essere, fra quelle elencate o tutte quelle elencate, è decisa in base alla situazione specifica. Al verificarsi di questa situazione, il RGQ riunisce il SPT per individuare le possibili risoluzioni; nella stessa sede, il SPT individuerà un suo incaricato per informare la Direzione delle possibili risoluzioni.

Al termine, l'incaricato ed il RGQ decideranno con la Direzione la soluzione da proporre. La Direzione, il RGQ, l'incaricato dal SPT, il fornitore/sub-fornitore, i genitori del minore, se coinvolti, ed eventualmente i rappresentanti delle amministrazioni locali, enti o istituzioni concorderanno le azioni di rimedio più idonee al caso. L'azione di rimedio concordata con il fornitore/sub-fornitore costituisce azione correttiva della non conformità rilevata.

RGQ ha il compito di monitorare l'attuazione e la conclusione dell'azione di rimedio decisa.



**3.5 Lavoro forzato e obbligato - GRIN SRL** non ricorre né da sostegno all'utilizzo del lavoro obbligato e forzato, come fonte di reddito e ripudia il traffico di esseri umani.

In tale ambito DIR si impegna alla trasparenza con i propri dipendenti per ciò che riguarda gli aspetti relativi alla gestione del rapporto di lavoro: in primo luogo, non vengono mai trattenuti i documenti di riconoscimento in originale dei lavoratori né viene richiesto loro di lasciare "depositi" in denaro (che potrebbero rappresentare una limitazione della libertà del lavoratore stesso).

La DIR ha, altresì, cura di accertare che le agenzie interinali per l'impiego, incaricate di reclutare la forza lavoro, operino secondo i principi sanciti dalla SA8000 e, in ogni caso, viene loro richiesta l'adesione all'impegno etico, in assenza di certificazione SA8000.

**GRIN SRL** assicura che agenzia operi trattenute sulle somme versate al lavoratore, a titolo di retribuzione o di indennità, né che possano prendere possesso dei documenti di riconoscimento in originale. Allo stesso modo garantisce che il lavoratore non versi alcuna somma quale commissione relativa all'assunzione.

Anche per questo, al momento dell'assunzione, viene illustrato il CCNL applicabile e le modalità di lettura della busta paga in modo che il lavoratore possa comprenderne tutte le voci e verificare la legittimità delle varie trattenute.

Infine i lavoratori sono liberi di porre fine al contratto di lavoro, dandone il dovuto preavviso, secondo quanto previsto dal CCNL applicato all'azienda.

L'azienda non eroga prestiti ai dipendenti: in caso di necessità di liquidità del lavoratore, è prevista l'anticipazione sul TFR, effettuata secondo quanto previsto dal CCNL applicato e leggi vigenti.

Si intende, in questo modo, tutelare la libertà del lavoratore di risolvere in qualunque modo il rapporto di lavoro con l'azienda.

Libertà che verrà minata dall'obbligo di restituzione della somma, oggetto del prestito.