PROCEDURA PRC 01

Lavoro minorile e azioni di rimedio

Rev.	Data	Oggetto	Redatto da	Approvato da
0	20/05/2023	Prima emissione	RDSA	DIRETTORE GENERALE

1. Scopo

La presente procedura definisce i comportamenti di **Ergap srl** nei confronti di situazioni di ricorso al lavoro infantile.

2. Termini e definizioni

2.1. Definizioni SA8000

Azione di rimedio: azioni intraprese per garantire la sicurezza, salute, educazione e sviluppo al bambino che è stato sottoposto al lavoro infantile.

Bambino: persona inferiore ai 15 anni o comunque in età non compresa nella legislazione locale o per la scuola dell'obbligo. Per la legge italiana, il limite è fissato a 16 anni.

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

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

Definizioni legislazione italiana: *Secondo il D.lg. 345/99, modificato con D.lg. 262/00 valgono le seguenti definizioni:*

Bambino: minore di anni 15 o comunque soggetto all'obbligo scolastico

Adolescente: minore di anni 18 e maggiore di anni 15 e non più soggetto all'obbligo scolastico

3. Attività specifiche

Ergap srl, nel rispetto delle leggi vigenti, delle raccomandazioni ILO e delle convenzioni ONU si astiene dall'utilizzare o favorire l'impiego di lavoro infantile o comunque di giovani in età dell'obbligo scolastico, disponendo, come indicato dalla Politica per la Responsabilità Sociale**, che sia impiegato soltanto personale con età superiore ai 18 anni.**

L'azienda dispone comunque la presente procedura per garantire un programma di intervento nei casi in cui dovesse in particolari e sporadici momenti impiegare personale adolescente (minore di 18 anni e superiore a 16 anni) o venisse a conoscenza di impiego presso i propri fornitori tramite questionari/verifiche ispettive di seconda parte.

L'azienda, nei suddetti casi, verificherà la conformità del caso a quanto previsto dal Codice di Comportamento etico, dal CCNL applicato ed eventualmente attuerà le seguenti azioni di rimedio:

- Verifica delle motivazioni aziendali di assunzione minori adolescenti,
- verifica del tipo di contratto applicato, delle condizioni di lavoro e mansioni svolte, e della loro congruità
- verifica della corretta e tempestiva formazione e informazione rispetto a salute e sicurezza, nonché ai possibili rischi connessi all'attività svolta,
- verifica della presenza di un effettivo programma di tutoraggio in programma di apprendistato,
- evidenza dell'effettiva informazione rispetto a diritti e doveri e adeguata rappresentanza sindacale;
- consapevolezza degli altri lavoratori rispetto allo status di minore del lavoratore,

3.1 Utilizzo di lavoro minorile da parte di fornitori e azioni di rimedio

Tutti i fornitori dell'azienda firmano un impegno scritto nel rispetto dei princìpi SA8000 (contenente l'esplicito rifiuto dell'impiego di lavoro minorile).

In caso di difformità a quanto previsto dal CCNL e dalla Politica aziendale SA8000 in capo a fornitori, l'azienda, dopo aver avvisato il fornitore della Non Conformità rilevata ed averne accertato le cause, concorderà tempestivamente le azioni di rimedio e le tempistiche di chiusura di queste, nonché le evidenze dell'effettiva risoluzione del problema. Trascorso il periodo concordato ed in carenza delle evidenze di cui sopra, l'azienda sospenderà le forniture e segnalerà il problema agli organi competenti (DPL, OOSS, ecc.).

Stages aziendali

Gli eventuali lavori affidati ai minori di anni 18 per lo svolgimento di corsi didattici o di formazione professionale sono limitati al tempo necessario all'attività formativa, sono tutti classificabili come leggeri e non pericolosi o insalubri, sono concordati con il soggetto responsabile del corso a stretto contatto con il Tutor da esso nominato e saranno svolti sotto la stretta sorveglianza di formatori interni all'azienda, nel pieno rispetto delle condizioni di salute e sicurezza previsti dalla Norma.

Allo stesso modo, qualsiasi contratto aziendale di apprendistato è finalizzato all'inserimento del giovane lavoratore tramite un percorso predefinito che coniughi lavoro e formazione sotto lo stretto controllo da parte del Tutor aziendale (precedentemente abilitato), e mai in sostituzione di analoghi impieghi precedentemente svolti da personale regolarmente assunto per il quale siano stati emessi conseguentemente provvedimenti di licenziamento o riduzione di impiego e/o mansionario.

4. Responsabilità

I responsabili delle diverse funzioni aziendali hanno il compito di attuare la presente procedura

Il RDSA8000 ha il compito di vigilare sull'adempimento di questa procedura.

5. Documenti di riferimento

- Norma SA8000
- D.lg. 17 ottobre 1976 n 977, modificata ed integrata con D.lg. 262/00
- Convenzioni ILO 138 e 182
- Raccomandazione ILO 146
- Convenzione internazionale ONU sui diritti dell'infanzia
- Art. 37 Costituzione italiana
- D.Lgs 345/99 (così come modificato e integrato dal D.lgs 262/00) di attuazione della direttiva comunitaria 94/33/CE
- Costituzione italiana art.37 - Limite minimo di età per il lavoro - Tutela del lavoro dei minori.
- L. 20 maggio 1970 n. 300 - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento - art. 10
- L. 19-01-1955 n. 25 e L. 24-06-1997 n. 196 – apprendistato e contratti di tirocinio
- L. 19-07-1994 n. 451 - Contratti di formazione lavoro
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Industria Alimentare 05.02.16
- Regolamento recante norme per l'attuazione dell'art.1 della legge 20 gennaio 1999, n.9, contenente disposizioni urgenti per l'elevamento dell'obbligo di istruzione.