

Sitta srl	gestione problematiche di lavoro infantile	P28
rev 01 del 29/08/22	emissione: 29/08/22	pag 1/2
compilato e verificato: Fusina		approvato ed emesso: Bertelli

1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

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

2 MODALITÀ OPERATIVE

2.1 Termini e definizioni

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

2.2 Attività specifiche

Sitta 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 ne venisse a conoscenza di impiego presso propri fornitori tramite questionari/verifiche ispettive di seconda parte.

L'azienda, nei suddetti casi, verificherà la conformità del caso a quanto previsto dal Codice etico, dal CCNL applicato ed eventualmente potrà in essere 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

2.3 Utilizzo di lavoro minorile da parte di fornitori ed azioni di rimedio

Tutti i fornitori dell'azienda firmano un impegno scritto al rispetto dei principi SA8000, contenente l'esplicito rifiuto dell'impiego di lavoro minorile (Mod 35).

Sitta srl	gestione problematiche di lavoro infantile	P28
rev 01 del 29/08/22	emissione: 29/08/22	pag 2/2
compilato e verificato: Fusina		approvato ed emesso: Bertelli

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.

2.4 Documenti di riferimento

- Norma SA8000
- D.lg. 17/10/1976 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. 20/05/1970 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
- Regolamento recante norme per l'attuazione dell'art. 1 della legge 20/01/1999, n. 9, contenente disposizioni urgenti per l'elevamento dell'obbligo di istruzione.

3 ARCHIVIAZIONE

Le schede di valutazione dei fornitori, ed il questionario qualifica fornitori SA8000, sono conservate da RGS su supporto informatico e conservate per almeno due anni dopo la fine del rapporto con lo stesso

Sommario revisioni:

rev	data rev	motivo e sommario revisione
01	29/08/22	1^ emissione per integrazione sistemi di gestione