



LAVORO INFANTILE



INDICE

1.	SCOPO	3
2.	DEFINIZIONI.....	3
3.	RIFERIMENTI NORMATIVI	3
4.	LAVORO INFANTILE	4
4.1.	Definizione di lavoro infantile.....	4
4.2.	Criteri adottati	4
4.3.	Iniziative a tutela del bambino / giovane lavoratore	4
4.4.	Azioni di rimedio	5

**1. SCOPO**

La presente procedura tratta tutti gli aspetti legati alla gestione del lavoro infantile, forzato e obbligato e ha dunque lo scopo di definire le attività che la società metterebbe in pratica nel caso in cui fossero impiegati dalla società lavoratori minori e/o bambini.

2. DEFINIZIONI

- **BAMBINO:** è il minore di età inferiore ai 16 anni, o ancora soggetto all'obbligo scolastico (legge 977/1967, così modificata dal D.Lgs 345/1999 che ha recepito la direttiva CEE 94/33)
- **LAVORO INFANTILE:** lavoro prestato da un bambino (norma SA8000)
- **GIOVANE LAVORATORE:** è il minore di età compresa tra i 15 ed i 18 anni, che non è più soggetto all'obbligo scolastico; legge 977/1967 così modificata dal D.Lgs 345/1999 che ha recepito la direttiva CEE 94/33)

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

Dlgs. 81:2008 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

UNI EN ISO 9001 2015 : Sistemi di gestione per la Qualità.

UNI EN ISO 37001 2016 : Sistemi di gestione Anticorruzione.

UNI EN ISO 9004 2000 : Linee guida per il miglioramento

Punto 7.1 Risorse

Punto 7.1.2 Persone

Punto 7.2 Competenza

Punto 7.3 Consapevolezza

Punto 7.1.3 Infrastruttura

Punto 7.1.4 Ambiente per il funzionamento dei processi

Punto 7.1.5 Risorse per il monitoraggio e la misurazione

SA 8000 2014 : Responsabilità sociale.

Riferimenti internazionali

- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino (2 settembre 1990)
- Convenzione ILO 138 : Età minima di ammissione al lavoro
- Raccomandazione ILO 146: Età minima di ammissione al lavoro - Strumento applicativo della Commissione 138
- Convenzione ILO 182 Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile
- Raccomandazione ILO 190 Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile - Strumento applicativo della Convenzione ILO 182
- Convenzione sUI diritti dell'Infanzia Protezione dell'Infanzia

Riferimenti nazionali

- Legge 17 ottobre 1967, n. 977 Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti.
- D.Lgs 345/99 Protezione dei giovani sul lavoro.
- D.Lgs 262/2000 Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs 345/99 in materia di protezione dei giovani sul lavoro



- D.Lgs 77/2005 Definizione delle norme generali in merito all'alternanza scuola-lavoro, a norma dell'art. 4 L. 53/2003
- 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).
- L. 176/91 art. 28: Diritto all'educazione e protezione da sfruttamento economico ed attività nocive.
- L. 148/2000 Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle forme peggiori di lavoro minorile.

4. LAVORO INFANTILE

4.1. Definizione di lavoro infantile.

La norma di riferimento definisce lavoro infantile qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore ai 15 anni.

La HMS IT non si avvale in nessun caso di lavoro infantile ed adotta ogni forma di sostegno ed azioni necessarie (contrattuali, di auditing, di selezione del mercato) atte a garantire che anche nel suo contesto non allignino situazioni in cui la

sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini sia compromessa perché sottoposti a lavoro infantile.

4.2. Criteri adottati

La HMS IT non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, come sopra definito.

La HMS IT stabilisce, documenta, mantiene attive e comunica efficacemente al personale e alle altre parti interessate, politiche e procedure scritte per rimediare a situazioni di lavoro infantile, e fornisce un adeguato sostegno finanziario e di altro genere per permettere ai bambini coinvolti di frequentare la scuola e rimanervi fino a quando non rientreranno più nella definizione di bambino.

La HMS IT non impiega giovani lavoratori, che siano ancora soggetti all'istruzione obbligatoria, e pertanto rispetta completamente, in quanto non applicabili, i criteri stabiliti dalla SA8000 per quanto riguarda:

- il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti (meno di 10 ore al giorno),
- il tempo di lavoro giornaliero (non più di 8 ore al giorno),
- il lavoro in orario notturno,
- situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

4.3. Iniziative a tutela del bambino / giovane lavoratore

HMS IT si impegna a rispettare e divulgare alle 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.

In particolare, si impegna a:

- assumere solo persone che abbiano compiuto i 18 anni d'età
- rispettare i contratti collettivi del lavoro e di tutta la normativa sull'impiego dei minori e dei giovani in azienda
- rispettare la normativa che tutela le esigenze connesse agli studenti lavoratori
- 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
- promuovere forme di collaborazione con Organismi Non Governativi (ONG) per il sostegno delle politiche a tutela dei minori



In fase di selezione del nuovo candidato/a, il responsabile di funzione e il responsabile Risorse Umane, specificano alla società di selezione incaricata, la sussistenza del compimento del 18 anni d'età quale requisito obbligatorio e imprescindibile per l'eventuale futura assunzione.

Successivamente alla selezione in fase di assunzione l'Ufficio Amministrazione del Personale si accerta della veridicità dei dati anagrafici, richiedendo copia dei documenti d'identità del permesso di soggiorno (nel caso di cittadini non appartenenti alla Unione Europea) e di quelli richiesti dal CCNL.

4.4. Azioni di rimedio

Qualora, a seguito di audit presso i fornitori, o tramite qualunque altra fonte di informazione, il personale dell'azienda venga a conoscenza di impiego di lavoro infantile presso l'azienda o ad opera di fornitori o subfornitori, ne dà immediata comunicazione al Responsabile della Gestione Qualità e della Social accountability (RDD). Quest'ultimo apre una N.C. secondo quanto indicato nella relativa procedura e procede a darne immediata comunicazione alla Direzione.

La Direzione (in collaborazione con RDD), si impegna a mettere in atto una serie di azioni di rimedio volte a tutelare il minore e la sua famiglia.

In collaborazione l'Associazione Telefono Azzurro ricevuta la segnalazione di ritrovamento di minore al lavoro il Rappresentante della Direzione contatta immediatamente l'Associazione al numero 114 Emergenza Infanzia (gratuita h24).

L'intervento dell'Associazione prevede una prima valutazione al telefono circa la gravità della segnalazione di lavoro minorile.

Se si tratta di sfruttamento del lavoro minorile, si procede ad attivare le Forze dell'Ordine competenti territorialmente, l'Ispettorato del lavoro locale e in alcuni casi anche il Dipartimento Generale del Lavoro presso il Ministero del Lavoro.

Quando si tratta altresì di casi di grave sfruttamento, si attivano anche i Servizi Sociali e le Agenzie Territoriali apposite, per mettere a punto un percorso personalizzato di recupero fattivo ed effettivo del minore.

Il Progetto di rimedio individuato deve favorire in particolare:

- una forma di sostentamento al minore e alla sua famiglia per il mancato lavoro fornendo un reddito alternativo al nucleo familiare
- garantire che il minore possa completare il suo percorso di istruzione obbligatoria, contribuendo al pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la scuola
- cercare di inserire nel proprio organico o in alternativa sostenere nell'attività di ricerca di un'occupazione un familiare del minore

La Direzione e il Rappresentante della Direzione si impegnano ad individuare le modalità e reperire le risorse per la realizzazione del progetto di rimedio.

Qualora, a seguito di audit presso i fornitori, o tramite qualunque altra fonte di informazione, il personale dell'azienda venga a conoscenza di impiego dei giovani lavoratori, il Rappresentante della Direzione deve assicurarsi, tramite audit, ecc. che i lavoratori suddetti:

- siano impiegati solo dopo aver effettuato le ore scolastiche previste, laddove siano soggetti ad istruzione obbligatoria
- non svolgano lavori pesanti
- lavorino in condizioni di sicurezza e non siano esposti a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute fisica e mentale e per il loro sviluppo
- non vengano a contatto con apparecchiature pericolose
- non lavorino per un tempo superiore alle 8 ore giornaliere



LAVORO INFANTILE

Rev.01 del 11.12.2020

Pag. 6 di 6

- le ore di lavoro sommate alle ore di scuola ed a quelle di viaggio per la scuola ed il lavoro non superino le 10 ore.
- non lavorino durante i turni notturni

Chiunque sappia di violazioni delle suddette condizioni dovrà aprire una non conformità dandone immediata comunicazione a Rappresentante della Direzione. Le NC vengono gestite come sopra indicato.