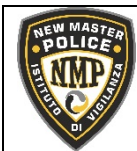




Sommario

| | | |
|-----|--|---|
| 1 | Scopo | 3 |
| 2 | Campo di applicazione | 3 |
| 3 | Riferimenti..... | 3 |
| 4 | Modalità operative | 3 |
| 4.1 | Iniziative a tutela del bambino/giovane lavoratore | 3 |
| 4.2 | Azioni di rimedio | 4 |
| 5 | Registrazioni..... | 6 |



1 Scopo

Lo scopo della presente procedura è di descrivere i criteri e le modalità adottate dall'azienda per gestire le azioni di rimedio in caso venga utilizzato lavoro infantile.

2 Campo di applicazione

La procedura è applicata qualora si venga a conoscenza di utilizzo di lavoro infantile o di giovani lavoratori in azienda o ad opera di fornitori o subfornitori.

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

Norma SA 8000:2014 punto lavoro infantile

Guidance Document For Social Accountability 8000 (Sa8000®:2014): 1. Child Labour

4 Modalità operative

4.1 Iniziative a tutela del bambino/giovane lavoratore

NEW MASTER POLICE Srl si impegna a rispettare e divulgare alle parti interessate, sia interne sia 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 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, l'ufficio del Personale specifica alla società di selezione, se incaricata, la sussistenza del compimento del diciottesimo anni d'età quale requisito obbligatorio e imprescindibile per l'eventuale futura assunzione, ovvero verifica la sussistenza del requisito nel caso di candidature spontanee e selezione diretta.

Successivamente alla selezione, in fase di assunzione, l'Ufficio 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 altra documentazione richiesta dai CCNL o dalla legislazione specificamente applicabile.

4.2 Azioni di rimedio

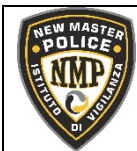
Qualora, a seguito di audit presso i fornitori o tramite qualunque altra fonte di informazione, il personale dell'azienda venga a conoscenza di impiego di lavoro infantile presso l'azienda o presso fornitori o subfornitori, deve darne immediata comunicazione ai membri del SPT. Gli incaricati del Team devono avviare il trattamento della Non Conformità registrando la stessa nel [REGISTRO NC-AC.AP SA8000] seguendo la procedura del sistema integrato, e devono darne immediata comunicazione alla Direzione.

La Direzione col supporto del SPT si impegna a mettere in atto una serie di azioni di rimedio volte a tutelare il minore e la sua famiglia.

Ricevuta la segnalazione di ritrovamento di minore al lavoro, l'incaricato del Team contatta immediatamente l'Associazione Telefono Azzurro 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, se necessario, 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, ove possibile, o, in alternativa, sostenere nell'attività di ricerca di un'occupazione, un familiare del minore.

La Direzione e il SPT 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 SPT deve assicurarsi, tramite un audit mirato, 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
- 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 al SPT. Le NC vengono gestite come sopra indicato.

5 RegISTRAZIONI

Le registrazioni relative alla gestione di NC-AC-AP sono conservate a cura del SPT per un periodo non inferiore ai 5 anni.