

MANUALE DELLE PROCEDURE P5-01	MSA 8000 PO2 - 05	1/5
PROCEDURA DI PIANO RIMEDIO MINORI		
		Edizione REV. 03 DEL 15/09/23

1. Scopo e campo di applicazione

Tale documento ha lo scopo di definire le procedure che il GRUPPO deve adottare nel caso in cui si venga a conoscenza di impiego di lavoro minorile durante le proprie attività e/o quelle relative ai fornitori.

Tale documento si applica a tutto il personale.

Il GRUPPO non fa ricorso a lavoro infantile.

Il GRUPPO adotta specifiche procedure per la selezione ed assunzione dei lavoratori/lavoratrici. Tali procedure definiscono la documentazione necessaria da produrre, da parte del lavoratore/lavoratrice, ai fini dell'assunzione; la valutazione di tale documentazione consente di prevenire il verificarsi di situazioni di lavoro infantile, in conformità allo Standard SA 8000.

2. Definizioni

In conformità allo Standard SA 8000 sono accolte le seguenti definizioni:

<i>Bambino</i>	Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso localmente si applica l'età più elevata
<i>Giovane lavoratore</i>	Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni
<i>Lavoro infantile</i>	Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quelle specificate nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146 (Età minima)
<i>Azione di rimedio per il lavoro infantile</i>	Ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini, che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato
<i>Fornitore</i>	Qualunque ente o individuo nella catena di fornitura che fornisce direttamente all'organizzazione beni o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione dei beni e servizi dell'organizzazione
<i>Subfornitore</i>	Qualunque ente o individuo nella catena di fornitura che rifornisce il fornitore di beni e/o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione di beni o servizi dell'organizzazione o di un suo fornitore
<i>DG</i>	Direttore Generale
<i>SPT</i>	Social Performance Team SA 8000: gruppo di soggetti nominato dal C.d.A. con il compito di applicare tutti gli elementi di SA8000 (Identificazione e valutazione dei rischi, monitoraggio conformità allo standard.....)

3. Responsabilità

MANUALE DELLE PROCEDURE P5-01	MSA 8000 PO2 - 05	2/5
PROCEDURA DI PIANO RIMEDIO MINORI		
		Edizione REV. 03 DEL 15/09/23

Il responsabile della corretta applicazione della procedura è il Social Performance Team.

4. Azioni di rimedio

Tutti coloro che rilevino direttamente un caso di lavoro infantile o vengano a conoscenza di un possibile utilizzo di lavoro minorile all'interno del GRUPPO o presso fornitori/subfornitori, ne devono immediata comunicazione al Social Performance Team.

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

a) direttamente a SOC.COOP. DI PROD. E LAV. TRE FIAMMELLE

- mediante e-mail a info@trefiammelle.it

Posta all'indirizzo Social Performance Team SA 8000

SOC.COOP. DI PROD. E LAV. TRE FIAMMELLE

Via delle Casermette – loc. Salnitro

71121 FOGGIA

Internet all'indirizzo www.trefiammelle.it

per LAV.I.T .SPA :

a) direttamente a LAV.I.T .SPA

- mediante e-mail a info@lavitlavanderie.it

Posta all'indirizzo Social Performance Team SA 8000

LAV.I.T .SPA

Zona ASI – Borgo Incoronata Lotto 1A

71121 FOGGIA

Internet all'indirizzo www.lavitlavanderie.it

Possono inoltre essere effettuate:

- all'Ente di Certificazione SGS:
mediante e-mail a sa8000@sgs.com
- al SAAS (Social Accountability Accreditation Service)
mediante e-mail a saas@saasaccreditation.org

Il Social Performance Team, una volta ricevuta la segnalazione, avvia l'iter di accertamento dei fatti e/o situazioni secondo le modalità descritte nella Procedura di Gestione dei reclami e segnalazioni.

Qualora si riscontri una situazione di lavoro infantile ovvero una situazione che rientra nei termini della definizione di "lavoro infantile" della norma SA 8000, il Social Performance Team attiva le azioni necessarie per la rimozione immediata del bambino dalla situazione stessa, avvalendosi della collaborazione della Direzione delle Risorse Umane e delle figure aziendali responsabili del presidio dei processi aziendali e/o del servizio/struttura interessati.

Una volta effettuata la rimozione della situazione di lavoro infantile, il Social Performance Team ha il compito di avviare le azioni di rimedio necessarie al fine di garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo del bambino, come definito nella norma SA 8000:

- effettuare immediata comunicazione agli organi competenti
- definire, in collaborazione con gli organismi di legge competenti e con i genitori, un piano di sostegno del bambino che pianifichi

MANUALE DELLE PROCEDURE P5-01	MSA 8000 PO2 - 05	3/5
PROCEDURA DI PIANO RIMEDIO MINORI		
		Edizione REV. 03 DEL 15/09/23

Il Social Performance Team, contestualmente alle azioni sopra descritte, effettua una attenta valutazione (avvalendosi della collaborazione e con il coinvolgimento delle figure aziendali preposte al presidio dei processi interessati) delle cause che hanno generato il verificarsi della situazione di lavoro infantile individuato. Il Social Performance Team provvede alla apertura di una Azione Correttiva con l'obiettivo di pianificare e mettere in atto gli interventi necessari al superamento della non conformità e a prevenire l'insorgenza di ulteriori criticità come descritto nella Procedura di Gestione dei reclami e segnalazioni.

Il Social Performance Team effettua la registrazione dell'evento, delle azioni intraprese per il superamento delle condizioni di criticità riscontrate, delle azioni di monitoraggio individuate, delle AC aperte, degli esiti degli interventi e la chiusura della situazioni di criticità.

Il Social Performance Team effettua inoltre il monitoraggio della situazione del bambino e l'esito degli interventi definiti registrandone gli esiti.

Presenza di un minore presso un fornitore

Se un minore dovesse trovarsi presso un fornitore, il ***SOCIAL PERFORMANCE TEAM*** deve:

- Comunicare alla direzione del fornitore la presenza del minore, il luogo in cui è stato trovato, che cosa stesse svolgendo;
- Raccogliere tutte le informazioni e giustificazioni di impiego del minore;
- Farsi indicare tutte le misure che la direzione del fornitore intende intraprendere;
- Valutare le misure adottate;
- Decidere, in collaborazione con il proprio vertice aziendale, se continuare o meno il rapporto di lavoro con il fornitore in questione;
- Comunicare al fornitore la decisione presa ed eventualmente aggiornare l'elenco dei fornitori qualificati.

Presenza di un minore presso il GRUPPO

In questo caso, il ***SOCIAL PERFORMANCE TEAM***, deve pianificare un incontro con la famiglia del minore per raccogliere informazioni e verificare le giustificazioni della sua presenza.

Le informazioni devono riguardare povertà, mancanza di mezzi di sostentamento della famiglia, problemi di salute dei genitori, ecc., composizione del nucleo familiare.

In seguito, il ***SOCIAL PERFORMANCE TEAM*** deve intraprendere le azioni correttive a seconda del caso, considerando le seguenti modalità al fine di garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo del bambino, come definito nella norma SA 8000:

- effettuare immediata comunicazione agli organi competenti
- definire, in collaborazione con gli organismi di legge competenti e con i genitori, un piano di sostegno del bambino che pianifichi
 - a) l'erogazione di un sostegno economico per il bambino
 - b) la possibilità per il bambino di riprendere la scuola o garantirne la continuazione
 - c) se necessario, il pagamento delle tasse scolastiche, il materiale didattico....per garantire la continuazione del percorso scolastico
 - d) adeguate modalità per garantire una forma di sostentamento alternativo alla famiglia del bambino, anche eventualmente attraverso l'assunzione di uno dei membri della famiglia e) le azioni atte a garantire il monitoraggio continuo della situazione del bambino e l'efficacia degli interventi attuati.

MANUALE DELLE PROCEDURE P5-01	MSA 8000 PO2 - 05	4/5
PROCEDURA DI PIANO RIMEDIO MINORI		
		Edizione REV. 03 DEL 15/09/23

Il Social Performance Team, contestualmente alle azioni sopra descritte, effettua una attenta valutazione (avvalendosi della collaborazione e con il coinvolgimento delle figure aziendali preposte al presidio dei processi interessati) delle cause che hanno generato il verificarsi della situazione di lavoro infantile individuato. Il Social Performance Team provvede alla apertura di una Azione Correttiva con l'obiettivo di pianificare e mettere in atto gli interventi necessari al superamento della non conformità e a prevenire l'insorgenza di ulteriori criticità come descritto nella Procedura di Gestione dei reclami e segnalazioni.

Il Social Performance Team effettua la registrazione dell'evento, delle azioni intraprese per il superamento delle condizioni di criticità riscontrate, delle azioni di monitoraggio individuate, delle AC aperte, degli esiti degli interventi e la chiusura della situazioni di criticità.

Il Social Performance Team effettua inoltre il monitoraggio della situazione del bambino e l'esito degli interventi definiti registrandone gli esiti.

MANUALE DELLE PROCEDURE P5-01	MSA 8000 PO2 - 05	5/5
PROCEDURA DI PIANO RIMEDIO MINORI		
		Edizione REV. 03 DEL 15/09/23

Strumenti normativi nazionali e internazionali (per questi ultimi si veda anche Sez. Il Social Accountability 8000 Elementi normativi):

Normativa italiana

- ✚ L.977/67 Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti
- ✚ L. 881/77 Diritto del fanciullo a protezione da parte della famiglia, della società e dello Stato. Diritto all'educazione e condanna dello sfruttamento economico e sociale
- ✚ L. 157/81 Età minima di 15 anni
- ✚ L. 176/91 Art. 28: Diritto all'educazione; Art: 32: Prevenzione da sfruttamento economico ed attività nocive
- ✚ L. 285/97 Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità dell'infanzia e l'adolescenza
- ✚ L. 144/99 Estensione dell'obbligo formativo fino al 18° anno di età
- ✚ D. Lgs. 345/99 Protezione dei giovani sul lavoro
- ✚ L. 148/2000 Proibizione ed immediata azione per l'eliminazione delle forme peggiori di lavoro minorile
- ✚ DPR 57/2000 Regolamento dell'Art. 68 della L. 144/99 concernente l'obbligo di frequenza di attività formative fino al 18° anno di età
- ✚ D. Lgs 262/2000 Disposizioni integrative e correttive del D. Lgs. 345/99 in materia di protezione dei giovani sul lavoro
- ✚ L. 53/2003 Definizione delle norme generali ed obbligo scolastico di 8 anni
- ✚ D. Lgs 77/2005 Definizione delle norme generali in merito all'alternanza scuola-lavoro a norma dell'art. 4 L. 53/2003
- ✚ D.M. 218/2006 Regolamento che disciplina l'impiego di minori di anni 14 in programmi televisivi
- ✚ L. 296/2007 Istruzione obbligatoria impartita per almeno 10 anni (6-16 anni) con conseguente aumento da 15 a 16 anni dell'età per l'accesso al lavoro

Normativa internazionale

- ✚ Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia
- ✚ Convenzione 138 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (Età minima)
- ✚ Convenzione 182 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (Forme peggiori di lavoro minorile)
- ✚ Raccomandazione 190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (Lavori che compromettono salute, sicurezza, moralità del bambino)
- ✚ Convenzione 81 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (condizioni di lavoro)

L'assunzione di minori non è prevista in alcun atto o documento del GRUPPO