



TROVATI SRL

MANUALE DI GESTIONE PER LA SOCIAL ACCOUNTABILITY SA 8000

SEZIONE 1

LAVORO INFANTILE

EDIZIONE 00

REV. 01

DATA 13/01/2023

PAG 1 DI 5

COPIA N°

COPIA CONTROLLATA

COPIA NONCONTROLLATA

STATO DELLE REVISIONI

ED	REV	DATA	PAR	DESCRIZIONE REVISIONE
00	00	01/06/2022	tutti	Emissione
00	01	13/01/2023	1.8	Inserito paragrafo in riferimento NC1 del Rapporto di audit dell'Ente di certificazione 14/12/20222
REDATTO SENIOR MANAGER SA8000			VERIFICATO, APPROVATO, EMESSE AD	

INDICE DELLA SEZIONE 1

PAR.	TITOLO	RIF. PAR. SA 8000
1	LAVORO INFANTILE	1
1.1	Premessa	
1.2	Scopo	
1.3	Opposizione all'utilizzo	
1.4	Piani di miglioramento e azioni di rimedio	
1.5	Impieghi del bambino o del giovane lavoratore	
1.6	Comunicazione politiche e procedure sul lavoro infantile	
1.7	Promozione alla formazione e al divieto di lavoro minorile	
1.8	Rimedi	

TROVATI SRL - SEDE LEGALE Strada PIEVAIOLA N. 211/C CAP 06132 PERUGIA

SEDE AMMINISTRATIVA E IMPIANTO RECUPERO MATERIALI NON PERICOLOSI Località. Osteria San Martino frazione Agello nel Comune di Magione (PG)

UNITA' LOCALE PG/1 PRODUZIONE CB: Strada SAN GIACOMO 5, CAP 06132 Frazione FONTIGNANO (PG)

SITO INTERNET: www.trovatisrl.it - E-mail: info@trovatisrl.it, Indirizzo PEC: trovatisrl@legalmail.it, tel: +39 075/774262- Fax: +39 075/774575

Documento di proprietà di TROVATI SRL: riproduzione vietata

1. LAVORO INFANTILE

1.1.Premessa

La **TROVATI SRL**, in forza della propria Politica aziendale e della tipologia di mansioni lavorative svolte, non ha mai impiegato nel proprio organico personale che potesse rientrare all'interno della definizione di "**bambino**" o di "**giovane lavoratore**" e non ha intenzione di impiegarne nel futuro.

La necessità di una comune e generale salvaguardia della personalità del minore e dei suoi diritti nell'ambito lavorativo trova fondamento nella garanzia costituzionale della dignità della persona e nella speciale protezione dell'infanzia (artt. 2, 31, 37 della Costituzione).

- **Articolo 2 della Costituzione.**

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

- **Articolo 31 della Costituzione.**

La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose.

Protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo.

- **Articolo 37 della Costituzione**

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

Il legislatore, in particolare, ha dato specifica attuazione all'art. 37 della Costituzione con la Legge del 17 ottobre 1967, n. 977, sulla «Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti», poi modificata dal decreto legislativo del 4 agosto 1999, n. 345 attuativo della Direttiva 94/33 CE e dal decreto legislativo del 18 agosto 2000, n. 262 (normativa, quest'ultima, che ha abbandonato il principio di assimilazione giuridica dei minori alle donne).

Le norme trattano differentemente le condizioni riguardanti l'assunzione dei:

- ragazzi inferiori ai 15 anni
- ragazzi adolescenti tra i 15 e i 18 anni.

Sono considerati minori tutti coloro che non hanno ancora compiuto il diciottesimo anno di età; in base all'età, i minori sono poi suddivisi in bambini e adolescenti.

I **bambini** sono individuati nei minori che non hanno compiuto ancora **quindici anni** di età e sono ancora soggetti all'obbligo scolastico.

Gli **adolescenti** invece sono tutti i minori aventi una età compresa tra **quindici e diciotto anni**.

Questa classificazione, introdotta dal Decreto Legislativo 345/1999, resta quella attualmente in vigore.

Secondo la **Legge del 17 ottobre 1967, n. 977** e successive modifiche, non possono essere ammessi al lavoro (né destinati ad attività lavorative) i **minori di età inferiore ai 15 anni e/o che non abbiano adempiuto gli obblighi scolastici**.

Si può scegliere l'**apprendistato come modalità di assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, obbligatorio fino a 18 anni**, in alternativa ai percorsi scolastici.

Per assumere un minore - **solo se ha più di 15 anni** ed ha **adempiuto agli obblighi scolastici** - occorre ottenere l'autorizzazione all'assunzione e il preliminare assenso scritto dei genitori o del tutore.

È inoltre necessario che il minore sia sottoposto a **visita medica preventiva** per accertare la specifica idoneità alle mansioni che dovrà svolgere e a **visite periodiche** per accertare il perdurare di tale idoneità.

L'età minima per lavorare è stabilita con riferimento al momento in cui il minore conclude il periodo di istruzione obbligatoria. In ogni caso, deve essere di almeno 15 anni (art. 3 della citata Legge n. 977).

Fra i due beni costituzionalmente garantiti (il lavoro e l'istruzione) il Legislatore ha inteso privilegiare il secondo.

Il Ministro della Pubblica Istruzione, ha affermato che:

Ha adempiuto all'obbligo scolastico l'alunno che abbia conseguito la promozione al secondo anno di scuola secondaria superiore; chi non l'abbia conseguita è prosciolto dall'obbligo se, al compimento del quindicesimo anno di età, dimostri di avere osservato per almeno nove anni le norme sull'obbligo scolastico" (decreto del Ministero P.I. n. 323/1999).

La Legge "Finanziaria" del 2007 ha infine elevato il limite di età per l'accesso al lavoro da 15 a 16anni, con obbligo dell'istruzione scolastica per almeno 10 anni, ponendosi in questo modo l'obiettivo di consentire il conseguimento di un titolo di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il termine del raggiungimento della maggiore età (obbligo richiamato anche nel D.M. del 22 agosto 2007, n.139).

Con specifico riferimento al concetto del "limite di età", la normativa applicabile presenta significative eccezioni, come, per esempio, quella che consente l'impiego dei minori "under 14" (v. art.4 della L.n.977/67, come sostituito dall'art.6, comma 1, del D. Lgs.n.345/99).

E' stato infatti previsto che il Dirigente della Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio possa autorizzare l'impiego del minore "under 14" in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo e

pubblicitario e nel settore dello spettacolo, previo assenso scritto di chi esercita la potestà genitoriale, purché ciò non pregiudichi la sicurezza, l'integrità psicofisica e lo sviluppo del minore stesso, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o formazione professionale.

1.2. Scopo

Scopo della presente Sezione del Manuale è quello di descrivere la procedura con le modalità e le responsabilità previste dalla **TROVATI SRL** per garantire il pieno rispetto delle prescrizioni definite dallo standard di riferimento in materia di gestione del lavoro infantile. In forza di quanto detto in premessa la procedura è da intendersi più che altro rivolta alle eventuali azioni di rimedio e sensibilizzazione verso quei fornitori che dichiarassero l'impiego di lavoro infantile o dei quali se ne accertasse l'utilizzo.

1.3. Opposizione all'utilizzo

Il non utilizzo di lavoro infantile da parte di un fornitore è una delle condizioni basilari per il mantenimento di un rapporto contrattuale con i fornitori.

Qualora la **TROVATI SRL** in fase di prima valutazione o successivo monitoraggio dei propri fornitori rilevasse l'utilizzo di lavoro infantile, è compito del **SENIOR MANAGERSA8000**, in conformità alle prescrizioni legislative, concordare con il fornitore un piano di miglioramento volto all'eliminazione delle problematiche.

Qualora il fornitore non attui il piano di miglioramento volto all'eliminazione delle problematiche verrà escluso dall'elenco fornitori qualificati della **TROVATI SRL**.

1.4. Piano di miglioramento e azioni di rimedio

Per sanare la non conformità il fornitore dovrà comunicare alla **TROVATI SRL** adeguate azioni correttive conformi alle applicabili prescrizioni legislative.

1.5. Impieghi del bambino o del giovane lavoratore

La **TROVATI SRL** nell'eccezionalità del caso in cui il fornitore impieghi giovani lavoratori si assicura che tale impiego sia effettuato in conformità alle vigenti normative:

- Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, Art. 48 Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276);
- Prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti (Capo II – Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276);

e porti ad un miglioramento nella condizione del bambino e/o del giovane lavoratore e che vengano prese tutte le precauzioni per salvaguardarne la salute e la sicurezza.

1.6. Comunicazione politiche e procedure sul lavoro infantile

Seppure nel pieno rispetto della legislazione cogente in merito al rispetto della privacy, è compito del **SENIOR MANAGERSA8000** provvedere a comunicare a tutte le parti interessate che ne facciano richiesta o verso le quali viga un obbligo legislativo:

- la presenza di bambini presso fornitori;
- piani di rimedio stabiliti per sanare le situazioni in cui sono presenti bambini o giovani lavoratori;
- stati di avanzamento dei piani stabiliti.

1.7. Promozione alla formazione e al divieto di lavoro minorile

All'interno di un obiettivo globale di diffusione dei requisiti e delle finalità (nonché dei vantaggi) dell'implementazione di un sistema di gestione per la responsabilità sociale (documentato in conformità a quanto definito negli appositi paragrafi del capitolo 09 del presente documento), è compito del **SENIOR MANAGERSA8000** provvedere a trasmettere a TUTTE le parti interessate la necessità di non utilizzare per alcun motivo bambini o giovani lavoratori.

Inoltre, ove possibile, la **TROVATI SRL** verifica che eventuali giovani lavoratori (es.: studenti) siano inquadrati contrattualmente in conformità alle leggi vigenti come ad esempio:

- Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, Art. 48 Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276)
- Prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti (Capo II – Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276).

Sarà sempre cura della **TROVATI SRL** segnalare a clienti/parti interessate eventuali illeciti dal punto di vista cogente facendosi carico di supportarli nella risoluzione di tali problematiche.

“*1*”>

1.8. Rimedi in caso di non rispetto del divieto di lavoro minorile

Premesso che il **Responsabile dell'Ufficio Personale**, preliminarmente all'atto dell'assunzione, controlla la data di nascita ed evita l'assunzione di minori è da ravvisare che la fattispecie potrebbe essere riscontrata presso nostri fornitori e nel caso in cui ciò avvenga **SENIOR MANAGERSA8000**, s'impegna a mettere in atto le azioni di rimedio di seguito specificate e volte a tutelare il bambino e la propria famiglia:

- contattare in modo tempestivo gli enti istituzionali e le associazioni attive nel settore al fine di segnalare tali situazioni di non conformità;
- collaborare con le istituzioni e definire direttamente con il fornitore azioni di rimedio volte a non compromettere in modo negativo la situazione del bambino;
- analizzare la criticità della situazione del bambino;
- definire le azioni di recupero da intraprendere, individuando le più idonee per la specifica situazione in esame.

Consapevole della difficoltà di gestione della situazione, **SENIOR MANAGERSA8000**, si avvarrà sempre del sostegno di associazioni attive nel settore, che possano fornire indicazioni sulle modalità più idonee per intrattenere le relazioni con il bambino e la sua famiglia, nonché per l'individuazione dei canali più idonei per la tutela del bambino.

Il Piano di rimedio individuato deve tenere presente i seguenti aspetti:

- garantire una forma di sostentamento al bambino e alla sua famiglia per il mancato lavoro fornendo un reddito alternativo per diminuire l'impatto finanziario sulla famiglia;
- garantire che il minore possa completare il suo percorso di istruzione obbligatoria secondo quanto previsto dalla normativa vigente pur promuovendo l'orientamento al mondo del lavoro anche attraverso il pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la scuola;
- “*cercare di inserire nel proprio organico, o in alternativa sostenere nelle attività di ricerca di una occupazione, un familiare del minore, in modo da assicurare il sostentamento finanziario della famiglia ed un alleggerimento delle responsabilità del minore stesso.

È compito della Direzione in collaborazione con gli enti istituzionali individuare le modalità e trovare le risorse finanziarie necessarie ed il loro reperimento.<“*1*”