INDICE

1 SCOPO. 2
2 © DOCUMENTI DI RIFERIMENTO© 2
3 CAMPO D'APPLICAZIONE 2
4 DEFINIZIONI 2
5 RESPONSABILITA' 2
6 MODALITÀ OPERATIVE 2
6.1 Generalità 2
7 GESTIONE DELLE REGISTRAZIONI 5

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
0	03.05.2021	Prima emissione

COPIA N.:	❑ Controllata ❑ Non Controllata	DATA CONSEGNA	CONSEGNATA A
Verificata da Resp SA8000		Approvata DG	

1 SCOPO.

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica di Responsabilità Sociale e nel rispetto delle leggi vigenti la azienda si astiene dall'utilizzare o dal favorire l'impiego di lavoro infantile o comunque di giovani in età di obbligo scolastico. Ad oggi non risultano infatti impiegati in azienda minori di 18 anni.

2 © DOCUMENTI DI RIFERIMENTO©

SA 8000 – 2014; Par 1

Manuale di Gestione per la responsabilità sociale

Convenzioni ILO

3 CAMPO D'APPLICAZIONE

Ogni qual volta si trattino problematiche, anche con parti interessate, che possano coinvolgere lavoro infantile o minorile

4 DEFINIZIONI

Bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta.

Giovane lavoratore: lavoratore che, superata l'età definita per il bambino, non abbia compiuto 18 anni.

Lavoro infantile: lavoro svolto da un bambino, come definito sopra, salvo l'eccezione prevista dalla Raccomandazione ILO 146

Azione di rimedio per i bambini: ogni forma di sostegno ed azioni necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, ed hanno successivamente terminato tale lavoro.

5 RESPONSABILITA'

SPT- SOCIAL PERFORMANCE TEAM – composto in pari unità da due membri della Direzione (management) e da due rappresentanti del personale.

IL SPT conduce periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard SA8000

6 MODALITÀ OPERATIVE

6.1 Generalità

In Italia il tema dell'età minima di avviamento al lavoro è regolata dal decreto legislativo 345/99 (così come modificato e integrato dal D.Lgs 262/00) di attuazione della direttiva comunitaria 94/33/CE.

È vietato il lavoro ai bambini, cioè ai minori di 15 anni.

Sono previste deroghe solo su autorizzazione governativa e assenso dei genitori e per lavori particolari: attività culturali, artistiche, sportive, pubblicitarie, ecc..

Inoltre per i minori di 18 anni, vige il divieto di lavoro pericoloso: s'intendono le lavorazioni con esposizione ad agenti fisici, biologici, e chimici e per particolari processi, riportati in allegato alla direttiva.

Sono poi previste disposizioni particolari per i minori e relative al lavoro notturno, al riposo settimanale, alla sicurezza sul lavoro e alle visite mediche obbligatorie

Al momento dell'assunzione L'azienda esclude categoricamente l'assunzione di un bambino e comunque tende ad escludere l'impiego di giovani lavoratori.

È compito del Responsabile Risorse Umane, al momento dell'assunzione di un nuovo dipendente, accertarsi dell'età del richiedente, mediante un'attenta analisi dei dati dello stesso, chiedendo e controllando scrupolosamente un documento di identità (Carta di identità, patente, passaporto, certificato di nascita, ecc.) registrando i dati del richiedente.

6.2 Azioni di rimedio

Bambini

Nel caso in cui sia un bambino a richiedere lavoro, o comunque venga individuato l'impiego di un bambino, l'Organizzazione, nella persona del Rappresentante della Direzione SA8000, con la collaborazione del Responsabile Risorse Umane, mette in atto una serie di azioni per il recupero dei bambini che eventualmente si dovessero trovare a lavorare.

Il programma consiste nelle seguenti azioni:

1. raccogliere informazioni sulle motivazioni che spingono il minore a cercare un lavoro (povertà, mancanza di mezzi di sostentamento della famiglia, ecc.) e sulla composizione familiare per verificare se è possibile offrire un lavoro ad un altro membro della famiglia;

2. garantire l'istruzione e una forma di sostentamento finanziario o di altro tipo al minore. Le azioni da intraprendere saranno nell'ordine:

- collaborare con le amministrazioni e gli enti locali per individuare soluzioni alla situazione di disagio del bambino
- collaborare con le organizzazioni sul territorio per risolvere eventuali situazioni di mancanza di sostentamento del bambino
- ricercare mediante le associazioni di categoria, le conoscenze personali, i clienti ed i fornitori una soluzione lavorativa per i parenti del bambino che permetta un "licenziamento" del bambino e che con il loro impiego possano sostenere l'eventuale fabbisogno economico
- assumere direttamente altri familiari del minore al fine di assicurare sostentamento finanziario alla famiglia a seguito di un possibile "licenziamento" del bambino
- assicurare COMUNQUE l'istruzione al bambino tramite pagamento delle tasse scolastiche, dei libri di testo e dei costi di trasporto per raggiungere la scuola.

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

a) direttamente a ANGELONI ANGELO srl

- mediante e-mail a angeloniangelo@angeloniangelo.it;
- posta all'indirizzo Social Performance Team SA 8000 presso ANGELONI ANGELO srl via Trincea delle Frasche 92- Fiumicino- 00054

b) all'Ente di Certificazione SGS

- mediante e-mail a pierluigi.piccirillo@rina.org;

c) al SAAS (Social Accountability Accreditation Service)

- mediante e-mail a saas@saasaccreditation.org;
- posta all'indirizzo: SAAS, 220 East 23rd Street Suite 605, New York, NY 10010

6.3 Giovani lavoratori

Per i giovani lavoratori che l'azienda decidesse di impiegare, il Rappresentante della Direzione SA8000, con la collaborazione del Responsabile Risorse Umane, provvederà a:

• stimolare la continuazione o la ripresa degli studi, nel caso in cui questi fossero stati interrotti, al fine di garantire il completamento della formazione scolastica;

• garantire un tipo di contratto di lavoro adeguato al suo stato di giovane lavoratore

• definire le mansioni del giovane lavoratore all'interno dell'organizzazione in modo da assicurarsi che:

o se studente, poiché soggetto a leggi sull'educazione obbligatoria, il lavoro non venga svolto durante le ore scolastiche, la somma delle ore di scuola, lavoro e trasporto non ecceda le 10 ore al giorno e in nessun caso lavori più di 8 ore al giorno né lavori durante l'orario notturno

o che il giovane lavoratore non sia comunque esposto a situazioni rischiose o nocive per la salute fisica e mentale e per il suo sviluppo

o prevedere un apposito percorso di formazione professionale che riesca a valorizzare le competenze del giovane lavoratore, arricchendone le conoscenze e le abilità per un migliore futuro inserimento nel mondo del lavoro.

Caratteristica dell'intervento sarà, quindi, non limitarsi ad offrire soltanto abilità tecniche, che è comunque importante far acquisire, ma soprattutto permettere al giovane lavoratore di comprenderne e interiorizzarne il significato, sì da orientarsi in modo durevole all'inserimento nel mondo del lavoro e, conseguentemente, in un nuovo universo sociale.

Ciò vuol dire che le competenze che andrà acquisendo mediante corsi di formazione professionale, forme di apprendistato e quant'altro si riterrà necessario, verranno inserite in un contesto significante che non le lasci fini a se stesse, ma veicoli realmente possibilità di vita diversa.

6.4 Sensibilizzare i fornitori

Va premesso che L'azienda si accerta, prima di instaurare qualsiasi nuovo rapporto di fornitura, che i propri fornitori non facciano uso di lavoro infantile e si impegnino, in forma scritta, al rispetto di tale principio attraverso la sottoscrizione di un Codice di condotta e alla compilazione di un questionario mirato. Il rispetto di tale requisito è ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo.

Nel caso di riscontro certo dell'utilizzo di un bambino da parte dei fornitori o subfornitori, L'azienda , con il supporto degli Enti con i quali ha rapporti sul tema della Responsabilità Sociale (Ente di Certificazione, ONG, Istituzioni pubbliche/private) attuerà azioni di informazione e sensibilizzazione del fornitore o

subfornitore relativamente alla legislazione italiana, continuando a monitorare il loro comportamento e attendendone la regolarizzazione.

L'azienda , si impegna con il supporto degli Enti con i quali ha rapporti sul tema della Responsabilità Sociale (Ente di Certificazione, ONG, Istituzioni pubbliche/private) a garantire la futura protezione del bambino seguendo il successivo percorso lavorativo/scolastico.

In riferimento ai giovani lavoratori invece L'azienda cercherà di sensibilizzare il fornitore che li utilizza affinché:

- fornisca un lavoro leggero e sicuro al minore;
- consenta l'attuazione/completamento del percorso di istruzione laddove necessario
- supporti il minore e la famiglia per il proprio sostentamento

Le situazioni di utilizzo di minori riscontrate saranno trattate e gestite come gravi NC che incideranno sullo stato di qualifica del fornitore.

Laddove il peso della L'azienda nei confronti del fornitore non lasciasse prevedere il successo di una iniziativa di questo tipo, si provvederà a promuovere la ricerca di un canale più appropriato per il coinvolgimento del fornitore (ad esempio, attraverso la sensibilizzazione ad opera di ONG)

7 GESTIONE DELLE REGISTRAZIONI

- Nomina del SPT