

## Procedura operativa PRO-RS-20

# Lavoro infantile e lavoratori minori

Data	Rev. num.	Descrizione
01.12.17	1	Prima emissione
<i>Redatto</i>	<i>Verificato</i>	<i>Approvato</i>
<b>Adriana Landini</b>	<b>Martino Mazzoni</b>	<b>Azzurra e Giampaolo Morelli</b>

## INDICE

1. SCOPO.....	2
2. CAMPO DI APPLICAZIONE.....	2
3. RIFERIMENTI .....	2
4. RESPONSABILITÀ ED AZIONI.....	3
4.1 IMPIEGO IN AZIENDA DI LAVORO DI MINORENNI.....	3
4.2 IMPIEGO DI LAVORO INFANTILE NELLA CATENA DI FORNITURA .....	4
4.3 AZIONI CORRETTIVE PER IL RIMEDIO DEL LAVORO INFANTILE O DI MINORI .....	5
4.4 COMUNICAZIONE ALLA PARTI INTERESSATE .....	6
5. DOCUMENTAZIONE .....	6
6. DESTINATARI.....	6

### 1. Scopo

La presente procedura ha lo scopo di definire le responsabilità e le modalità con cui l'azienda:

- tiene sotto controllo la presenza di lavoro infantile e di minori come definito e previsto dallo standard SA8000
- definisce ed attua le eventuali azioni correttive per risolvere tutte quelle situazioni in cui si rileva la presenza di lavoro infantile.

### 2. Campo di applicazione

La presente procedura viene applicata per la gestione di tutti quei casi riscontrati in azienda o presso i fornitori/sub-fornitori e di cui Hostage viene a conoscenza, riguardanti

- persone con meno di 16 anni di età (bambini)
- persone con età compresa tra 16 e 18 anni.

### 3. Riferimenti

MRS-01 - Manuale del Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale

PRO-09 – Non conformità, azioni correttive preventive

PRO-RS-21- Selezione, valutazione monitoraggio dei fornitori e subfornitori i ai fini del rispetto dello standard SA8000

## 4. Responsabilità ed azioni

E' da premettere, che per legge in Italia non è consentito l'utilizzo di lavoratori con età inferiore a 16 anni e Hostage si attiene da sempre al rispetto della legge.

La Direzione definisce la politica aziendale in merito alla responsabilità sociale in generale e quindi anche in merito ed alla gestione del lavoro minorile, che risulta un aspetto sicuramente non secondario in tale ambito.

Tale politica, consolidata da anni, ha portato ad evitare alla radice ogni sorta di criticità nella sfera del lavoro infantile, in quanto si è deciso di non ricorrere in alcun modo ed in nessuna occasione a lavoratori di età inferiore a 16 anni.

E' concesso per legge e dal CCNL l'impiego di lavoratori minorenni (età compresa tra 16 e 18 anni). Nonostante tale possibilità, Hostage non ha mai avuto, fin dalla sua nascita, lavoratori minorenni.

Lo sforzo dell'azienda è concentrato nel monitorare e disincentivare l'impiego di lavoro infantile nella propria catena di fornitura, per quanto fattibile in base al controllo ed all'influenza di Hostage.

Al Responsabile del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale (RSGRS) è affidata la responsabilità di applicare la presente procedura ed assicurare l'efficacia delle modalità di controllo effettuate.

### 4.1 Impiego in azienda di lavoro di minorenni

Hostage non utilizza in alcun modo lavoro infantile nelle attività svolte.

L'impiego di personale di età inferiore ai 16 anni è vietato dalla legge italiana.

Per assicurare quanto sopra viene attuata una verifica obbligatoria dei documenti di identità del lavoratore sin dal momento del primo incontro, e copia di tali documenti viene acquisita e conservata nel fascicolo del lavoratore riguardante il rapporto di lavoro, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di privacy.

Nell'ipotesi remota che l'azienda impieghi giovani lavoratori (di età compresa tra 16 e 18 anni) e per questi siano vigenti leggi sull'educazione obbligatoria, l'azienda garantirà che essi possano lavorare solo fuori dall'orario scolastico, rispettando i requisiti minimi della norma SA8000 o della legge nazionale se più a favore dei lavoratori.

Inoltre:

- verrà impartita la formazione relativa ai rischi connessi alla sicurezza sui luoghi di lavoro con modalità tali da risultare comprensibile a personale dell'età del lavoratore
- verrà eseguito un controllo puntuale del rispetto da parte del lavoratore delle prescrizioni stabilite

- il lavoratore non verrà sottoposto a condizioni di lavoro stressanti (ovvero il personale di giovane età viene messo nelle condizioni di usufruire di un numero maggiore di pause, non viene concesso lo svolgimento di straordinari)
- il lavoratore verrà salvaguardato con attenzione ancora maggiore di quella che già viene attuata per personale adulto, rispetto a comportamenti offensivi o lesivi
- verranno predisposte le adeguate misure protettive nella Valutazione dei Rischi redatta ai sensi del D.Lgs. 81/08.

È compito del Responsabile SGRS, in stretta collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e con il Rappresentante dei lavoratori per il SGRS, verificare il rispetto di quanto sopra.

## **4.2 Impiego di lavoro infantile nella catena di fornitura**

L'azienda non dà sostegno all'utilizzo di lavoro infantile nella propria catena di fornitura e da parte di tutti quei soggetti con cui entra in contatto, disincentivando tutte le forme di utilizzo di cui viene a conoscenza.

Hostage si impegna a valutare preventivamente all'inizio di un rapporto di lavoro le caratteristiche ai fini della responsabilità sociale dell'azienda potenziale fornitrice, tra cui anche la presenza di lavoratori minori. A tal riguardo viene applicata la procedura PRO-RS-30 "Selezione, valutazione monitoraggio dei fornitori e subfornitori i ai fini del rispetto dello standard SA8000". Tale valutazione viene effettuata direttamente dalla Direzione con il supporto del Responsabile SGRS.

**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.**

Per le aziende con alto impatto di manodopera (confezioni, stirerie, altre lavorazioni del prodotto), pur ritenendo assai improbabile il ricorso a lavoro infantile, viene richiesto:

- la sottoscrizione dell'impegno a rispettare i requisiti dello standard SA8000 vedi MOD.RS.050
- l'individuazione dei sub-fornitori a cui viene affidata la lavorazione dei prodotti Hostage
- la sottoscrizione del suddetto impegno anche per i sub-fornitori a cui viene affidata la lavorazione dei prodotti Hostage.

Sui suddetti fornitori vengono inoltre effettuate le attività di monitoraggio periodiche di cui alla procedura PRO-RS-21 "Selezione, valutazione monitoraggio dei fornitori e subfornitori i ai fini del rispetto dello standard SA8000.

È compito del Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale, valutare le informazioni di ritorno dal controllo della catena di fornitura, o che comunque possono pervenire anche attraverso i mass media o le parti interessate, al fine di individuare e porre rimedio ai casi sopra riportati.

Qualora l'azienda, in fase di prima valutazione o successivo monitoraggio dei propri fornitori, rilevi utilizzo di lavoro infantile, si attiva tempestivamente per intraprendere le azioni di rimedio e/o azioni correttive necessarie ed è compito del Responsabile SGRS attivare la procedura PRO-09 "Non conformità, azioni correttive preventive".

#### **4.3 Azioni correttive per il rimedio del lavoro infantile o di minori**

Qualora Hostage venga a conoscenza dell'impiego di lavoro infantile nella propria catena di fornitura, il Responsabile SGRS, di concerto con la Direzione, si attiverà immediatamente per registrare l'anomalia e definire l'adeguata azione correttiva per porre in essere le misure di rimedio e per eliminare le cause delle problematiche riscontrate.

In questa attività è di riferimento la procedura PRO-09 "Non conformità, azioni correttive preventive".

Per sanare l'eventuale caso di un bambino lavoratore o di un giovane lavoratore le attività da intraprendere possono essere le seguenti (elenco non esaustivo):

- assumere in luogo del bambino e/o giovane lavoratore un genitore o un parente in sua sostituzione (nei casi possibili)
- prevedere adeguate misure di sostegno finanziario alla famiglia (misure da valutare per ogni specifico caso)
- organizzare l'attività lavorativa del soggetto in modo tale che non coincida con il normale orario scolastico
- organizzare le attività in modo tale che la somma delle ore di lavoro, di permanenza presso l'istituto scolastico, e quelle da e per il lavoro e da e per l'istituto non eccedano le 10 ore/giorno, l'orario di lavoro non super le 8 ore e non si lavori durante l'orario notturno
- verificare (e se del caso, promuovere) un sistema di trasporto che consenta al lavoratore di muoversi agevolmente ed in modo sicuro tra l'abitazione, il luogo di lavoro e l'istituto scolastico
- precludere o disincentivare per quanto possibile il lavoro in situazioni rischiose o comunque nocive per la salute.

Hostage, a fronte di tali casi, porrà in essere tutti gli sforzi necessari per risolvere le problematiche riscontrate, nei limiti di ciò che risulta fattibile nella sfera di influenza aziendale e da un punto di vista economico.

Inoltre, tra le azioni di miglioramento e sostegno, Hostage valuta la possibilità di effettuare donazioni ad organizzazioni che si impegnano nella lotta contro il lavoro minorile.

#### **4.4 Comunicazione alle parti interessate**

Hostage comunica alle parti interessate il proprio impegno per evitare che venga impiegato lavoro infantile attraverso:

##### per i lavoratori

- l'informazione che viene fatta nel corso delle riunioni
- le informazioni fornite al Rappresentante dei Lavoratori per RS anche in ambito di riesame della direzione
- l'affissione nella bacheca della politica aziendale
- la messa a disposizione del bilancio SA8000

##### per le parti interessate esterne

- la diffusione della Politica Aziendale
- la pubblicazione sul sito internet del bilancio SA8000
- la disponibilità continua e nella massima trasparenza a fornire informazioni su richiesta.

Spetta al Responsabile SGRS assicurare l'efficacia delle procedure di comunicazione sopra indicate.

### **5. Documentazione**

MOD.RS.050 – Impegno per la responsabilità sociale

### **6. Destinatari**

Direzione

Responsabile Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale (RSGRS)

Rappresentante dei Lavoratori per il SGRS