

	LAVORO MINORILE	DG002		
		Data: 01/10/2015		
		Rev. : 0	pag. 1	di pag. 5

LAVORO MINORILE

1.	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	2
2.	RIFERIMENTI	2
3.	TERMINI E DEFINIZIONI	2
4.	RESPONSABILITA'	3
5.	GENERALITA'	3
6.	COLLOQUI ED ASSUNZIONI	3
7.	CONTROLLO SUI FORNITORI	4
8.	PIANI DI RECUPERO	4
9.	COMUNICAZIONE ED IMPEGNO AZIENDALE	5

Data	Rev.	Oggetto	Verificato	Approvato
01.10.2015	0	Emissione	Maccianti Stelvio	Vecellio Salto Marco

	LAVORO MINORILE	DG002		
		Data: 01/10/2015		
		Rev. : 0	pag. 2	di pag. 5

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Scopo di questa procedura è definire le modalità con cui Eurmoda Group S.p.A. composto da Eurmoda, Coridal, 2 Erre, Veneto Atelier (nel seguito semplicemente Eurmoda) garantisce di non utilizzare e di non favorire l'utilizzo del lavoro infantile e minorile.

Inoltre specifica le attività che verrebbero realizzate da Eurmoda per attuare il recupero di bambini che dovessero venire utilizzati erroneamente presso la propria sede e le modalità di intervento che verrebbero adottate in caso di rilevamento dell'utilizzo del lavoro minorile presso i suoi fornitori.

In particolare:

- definisce le modalità con cui Eurmoda promuove l'educazione dei bambini che rientrano nella Convenzione ILO138 (consente il lavoro come età minima in Paesi sviluppati pari a 13 anni per i lavori leggeri, 15 anni per i lavori regolari, 18 anni per i lavori rischiosi, età minima in Paesi in via di sviluppo pari a 12 anni per lavori leggeri, 14 anni per lavori regolari, 18 anni per lavori rischiosi) e nella raccomandazione ILO 146 (pone come obiettivo il progressivo elevamento dell'età minima di ammissione al lavoro a 16 anni);
- definisce le modalità con cui Eurmoda pone rimedio a situazioni di lavoro infantile e fornisce sostegno per la frequenza e permanenza a scuola fino all'obbligo scolastico;
- inoltre definisce come Eurmoda gestisce giovani lavoratori (apprendisti, stagisti) presso la propria sede e ne verifica il trattamento presso i propri fornitori.

2. RIFERIMENTI


- Norma SA 8000:08
- Convenzione dei diritti dell'uomo Convenzione dei diritti dell'infanzia Piattaforma ONU sui diritti delle donne D.l.gs 395\1999 modificato da d.lgs 262\2000
- Convenzione ILO138 ratificata con l.10-04-1981, n.157 Raccomandazione 146 riguardanti l'età minima per accedere al lavoro Convenzione ILO 182 sulle forme peggiori di lavoro minorile ratificata con l..25-05-2000, n.148;
- D.Lgs. 04-08-1999 n.345 (integr. D.Lgs.n.262/2000) Attuazione della direttiva 94/33/CEE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro
- L. 17-10-1967 n.977 Tutela dei fanciulli e degli adolescenti L.10-04-1981 n.157 Età minima per l'assunzione all'impiego L.19-07-1994 n. 451 Contratti di formazione lavoro
- L. 24-06-1997 n.196 Apprendistato e tirocini formativi (D.M. n.142/1998).
- Legge 53/03 "Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale"
- D.Lgs 59/04 "Definizione delle norme generali relative alla scuola dell'infanzia e al primo ciclo dell'istruzione, a norma dell'articolo 1 della legge 28 marzo 2003, n. 53"

3. TERMINI E 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 in quella località.

Lavoro infantile: attività di lavoro continuativa o occasionale svolta in ambiente non familiare da persona di età inferiore ai quindici anni, salvo leggi locali sull'età minima di avviamento ed accesso al lavoro o di completamento dell'obbligo scolastico più alta, per la quale viene corrisposto un compenso.

Giovane lavoratore - lavoratore minorenne: persona di età compresa tra i quindici ed i diciotto anni che

	LAVORO MINORILE	DG002		
		Data: 01/10/2015		
		Rev. : 0	pag. 3	di pag. 5

svolge attività di lavoro percependo per questa un compenso.

Assunzione: stesura di un contratto tra lavoratore e datore di lavoro che regola l'attività, i tempi e i compensi.

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.

4. RESPONSABILITA'

La responsabilità di assicurare che non vengano assunti ragazzi di età inferiore ai 16 anni è della Direzione in collaborazione con il Responsabile dei Sistemi di Gestione.

La responsabilità della applicazione delle procedure di verifica del lavoro infantile e degli eventuali programmi di recupero spetta al Responsabile dei Sistemi di Gestione.

5. GENERALITA'

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA 8000, Eurmoda si impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori di età rientrante nelle definizioni di bambino, come sancito dalla normativa italiana, ed in particolare sotto i 16 anni come specificato dalla Raccomandazione 146 riguardanti l'età minima per accedere al lavoro.

Al fine di tutelare in maniera il più possibile completa ed esaustiva i bambini, nella seguente procedura, sono stabilite ed illustrate le attività che verrebbero adottate da Eurmoda per il recupero di bambini che dovessero, per errore, venire utilizzati presso la propria sede oppure presso fornitori.

Nel caso in cui Eurmoda venga a conoscenza della presenza di giovani lavoratori presso i propri fornitori, si impegna a verificare che questi ultimi si astengano dall'espore i giovani lavoratori alle situazioni sopracitate e rispettino le indicazioni contenute nelle convenzioni di stage e nella normativa vigente.

6. COLLOQUI ED ASSUNZIONI

È compito del Responsabile del Personale, al momento dell'assunzione di un nuovo dipendente, accertarsi che non si tratti di un bambino, 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.).


Per facilitare il reperimento di tutti i dati significativi il Responsabile del Personale utilizza in fase di colloquio iniziale il CV del candidato, annotando eventuali aggiunte.

Successivamente al momento dell'assunzione, il Responsabile del Personale, in collaborazione col Consulente del Lavoro, richiede i seguenti documenti:

- Carta d'identità;
- Codice fiscale;
- Copia dell'attestato del titolo di studio posseduto (se necessario);
- Copia di altre qualifiche possedute (patentini, attestati, ecc.) (se necessarie);
- Stato di famiglia (solo per richiesta di assegni familiari).

Tali documenti escludono categoricamente l'assunzione di un bambino.

Eurmoda, data la collaborazione con enti di formazione professionale per ospitare stage presso la propria struttura e la possibilità, secondo il CCNL di settore, di assumere apprendisti, e nel caso in cui, per un qualche motivo, decidesse di assumere un giovane lavoratore (quindi con un'età tra i 15 ed i 18

	LAVORO MINORILE	DG002		
		Data: 01/10/2015		
		Rev. : 0	pag. 4	di pag. 5

anni), si impegna ad astenersi dall'espone tali giovani lavoratori a situazioni che siano, fuori o dentro il luogo di lavoro, rischiose, pericolose, nocive per la salute fisica e mentale rispettando inoltre le indicazioni contenute nelle convenzioni di stage e nella normativa vigente. In particolare per la formazione iniziale si rimanda alla procedura PRC001 e per la valutazione dei rischi alla documentazione relativa al D.lgs 81/08. Inoltre si assicura che il giovane non sia adibito ad attività di pura manovalanza e che sia sottoposto alla formazione necessaria che permetta all'apprendista di conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato.

7. CONTROLLO SUI FORNITORI

Se si viene a conoscenza, tramite il monitoraggio sui fornitori, di una realtà collegata da contratti di fornitura di prodotti o di fornitori in outsourcing, in cui si ha la presenza di bambini occorre:

- verificare l'età;
- verificare il bisogno di lavoro;
- verificare accesso ai trasporti per la scuola;
- verificare tipo di lavoro (pesante o leggero);
- verificare il totale ore lavoro e se si tratta di lavoro part-time o full time;
- verificare i rischi per la salute.

Inoltre se si riscontra l'utilizzo di giovani lavoratori presso i propri fornitori, si deve verificare se sono esposti a lavori pericolosi o nocivi e che si rispettino le indicazioni contenute nelle convenzioni di stage e nella normativa vigente (vedi par. 5 Generalità e par. 2 Riferimenti).

La Responsabilità di tali attività è del Responsabile dei Sistemi di Gestione che, nel caso in cui riscontri una gestione anomala (non rispetto condizioni di sicurezza, non rispetto normativa di riferimento, ...) di giovani lavoratori, ha il compito di intervenire nei confronti del fornitore e di concordare con lo stesso apposite azioni per assicurare a tali giovani lavoratori delle condizioni lavorative sicure e rispettose della normativa vigente.

8. PIANI DI RECUPERO

Accertata l'esistenza o meno del lavoro minorile, sia presso Eurmoda che presso i fornitori, occorre dare la massima protezione verso i rischi di salute e sicurezza, quando possibile allontanare dal lavoro il bambino per poi riassumerlo al sopraggiungere dei requisiti minimi per l'assunzione, e trovare nel frattempo soluzioni alternative.

Ciascun bambino verrà inserito in uno specifico percorso che preveda le attività più idonee alla sua formazione: si provvederà innanzitutto a garantire che venga assolto l'obbligo scolastico.

Il Responsabile dei Sistemi di Gestione redige un Piano di recupero per il bambino, determinando:

- la criticità della situazione del bambino;
- le azioni di recupero da intraprendere, individuando le più idonee per la specifica situazione in esame.

Consapevole della difficoltà di gestione della situazione, Eurmoda si può avvalere del sostegno di associazioni attive nel settore (es. : Telefono Azzurro, ONG locali, ecc.), 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 il reinserimento nella società del bambino stesso.

Al fine di assicurare il reale svolgimento di tale piano, e di sostenere la famiglia del bambino nelle spese da sostenere per il suo svolgimento, Eurmoda, direttamente o tramite suoi fornitori (quando responsabili) si impegna a:

- assicurare l'istruzione al bambino tramite il pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la

	LAVORO MINORILE	DG002		
		Data: 01/10/2015		
		Rev. : 0	pag. 5	di pag. 5

scuola;

- fornire al bambino licenziato un reddito alternativo per diminuire l'impatto finanziario sulla famiglia, o in alternativa, fornire al minore un lavoro leggero e sicuro per poche ore al giorno, assicurandosi che il totale delle ore dedicate alla scuola, al lavoro e agli spostamenti da e verso questi luoghi e l'abitazione non superi le 10 ore complessive.

Una volta programmate e sviluppate azione di rimedio, queste sono monitorate dal Responsabile dei Sistemi di Gestione con colloqui con le autorità scolastiche e sociali e seguendo precisi piani di verifiche, opportunamente registrate.

9. COMUNICAZIONE ED IMPEGNO AZIENDALE

Il rifiuto del lavoro infantile viene comunicato a tutti i livelli, nel Codice Etico Aziendale comunicato, anche all'esterno, a tutti i suoi Stakeholders.

Durante le verifiche ispettive, sia interne che eventualmente presso fornitori si va sempre a verificare la presenza di bambini o giovani lavoratori.

L'osservanza del Codice Etico è un requisito assolutamente necessario per Eurmoda e per tutti i suoi Dipendenti e Collaboratori. Eurmoda confida che tutti i Dipendenti e Collaboratori siano a conoscenza delle leggi che riguardano la loro attività. Eurmoda confida inoltre che i Dirigenti forniscano le istruzioni e i consigli necessari.

Eurmoda, infine, si impegna a far sì che Dipendenti, Collaboratori o altri interlocutori dispongano di sistemi accessibili per segnalare potenziali violazioni.