

P25 Lavoro infantile e azioni di rimedio

Autore	Stefano Pileri	RSPP Consulente esterno	
Verificato	Sabrina Vieri	Resp. risorse umane	
Approvato da	Marlene Menconi	Presidente CdA	
Livello riservatezza:	di Controllata: Non controllato se stampato		

Revisioni del documento

Questo documento viene revisionato periodicamente. Aggiornamenti e revisioni sono distribuiti ai detentori nominati. Lo storico degli aggiornamenti e l'elenco delle revisioni sono registrati di seguito.

Data	Rev	Pag. Nr.	Motivo modifica	Autorizzata da
15.05.20211	0	Tutte	Prima emissione	
26.03.2025	1	Tutte	Revisione totale	M. Menconi

Le copie di questo documento diverse da quelle sopra elencate non saranno revisionate; tali copie saranno contrassegnate come NON CONTROLLATE.

Destinatari

Responsabili siti aziendali

Indice

1	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	2
2	POLITICA AZIENDALE CONTRO IL LAVORO INFANTILE:.....	2
3	RESPONSABILITÀ	3
4	RIFERIMENTI.....	3
5	DEFINIZIONI	3
6	MODALITÀ OPERATIVE.....	4
6.1	VERIFICA DELL'ETÀ ALL'ASSUNZIONE:	4
6.2	CONTROLLI E VIGILANZA NEI CANTIERI:	4
6.3	GESTIONE DEI FORNITORI E SUBAPPALTATORI:.....	4
6.4	SEGNALAZIONE E GESTIONE DEI CASI DI SOSPETTO LAVORO INFANTILE:	5
6.5	LAVORO MINORILE (NEL RISPETTO DELLE NORMATIVE):.....	5
6.6	FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE:.....	5
6.7	MONITORAGGIO E RIESAME:.....	5
6.8	FEEDBACK DEI DIPENDENTI E DELLE ALTRE PARTI INTERESSATE.....	5
7	DOCUMENTAZIONE E REGISTRAZIONI:	6
8	COMUNICAZIONE:.....	6
9	DEROGHE:	6

1 Scopo e campo di applicazione

La presente procedura definisce le azioni e le responsabilità per prevenire e contrastare qualsiasi forma di lavoro infantile all'interno dell'impresa Giuliani Piero Srl (di seguito denominata "l'Azienda") e nella sua catena di fornitura (fornitori, subappaltatori, collaboratori esterni). Essa si applica a tutti i dipendenti, collaboratori, fornitori e subappaltatori dell'Azienda e a tutte le sedi operative, inclusi i cantieri.

Questa procedura è implementata in conformità con i requisiti dello standard SA 8000, le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sul lavoro minorile (in particolare la Convenzione n. 138 sull'età minima e la Convenzione n. 182 sulle forme peggiori di lavoro minorile) e la legislazione nazionale vigente in Italia (in primis la Legge 977/1967 e successive modifiche).

2 Politica Aziendale Contro il Lavoro Infantile:

L'azienda dichiara il suo impegno assoluto a rispettare i diritti umani fondamentali e a operare in modo etico e responsabile. In particolare, l'Azienda si impegna a:

- Non impiegare, né direttamente né indirettamente, alcuna persona di età inferiore all'età minima legale per l'ammissione al lavoro.
- Prevenire e contrastare attivamente qualsiasi forma di lavoro infantile all'interno della propria organizzazione e nella sua catena di fornitura.
- Rispettare i diritti dei lavoratori minorenni, garantendo condizioni di lavoro sicure, salubri e adeguate alla loro età e al loro sviluppo, nel pieno rispetto delle normative vigenti. L'Azienda si impegna a non impiegare lavoratori minorenni in lavori pericolosi definiti dalla legge.
- Sostenere il diritto all'istruzione dei bambini e ad adottare misure che non interferiscano con la loro frequenza scolastica.
- Sensibilizzare e formare i propri dipendenti e i partner commerciali sull'importanza della prevenzione del lavoro infantile.
- Stabilire e mantenere canali di comunicazione aperti per la segnalazione di sospetti casi di lavoro infantile, garantendo la protezione dei segnalanti.

- Adottare misure correttive immediate ed efficaci in caso di accertamento di lavoro infantile.
- Monitorare e riesaminare periodicamente l'efficacia della presente procedura.

3 Responsabilità

Direzione Aziendale: È responsabile della definizione, approvazione, implementazione, mantenimento e riesame della presente procedura. Assicura la disponibilità delle risorse necessarie per la sua efficace attuazione e promuove una cultura aziendale di rispetto dei diritti dei minori.

SPT: È responsabile della gestione operativa della presente procedura, del suo monitoraggio, della formazione del personale, della gestione delle segnalazioni, delle indagini interne e della verifica della conformità da parte dei fornitori e subappaltatori.

Ufficio Risorse Umane: È responsabile della verifica della documentazione anagrafica dei nuovi assunti, della gestione dei fascicoli del personale, della predisposizione di contratti di lavoro conformi alla legge e della collaborazione con il Responsabile SA 8000 per le attività di formazione e sensibilizzazione.

Responsabili di Cantiere/Capisquadra: Sono responsabili di verificare l'età dei lavoratori presenti in cantiere, di segnalare qualsiasi sospetto di lavoro infantile, di assicurare che nessun minore non autorizzato acceda alle aree di lavoro e di vigilare sulle attività svolte dai lavoratori minorenni (ove consentito), garantendo il rispetto delle limitazioni previste dalla legge.

Ufficio Acquisti/Approvvigionamenti: È responsabile dell'inserimento di clausole contrattuali specifiche contro il lavoro infantile nei contratti con fornitori e subappaltatori e della collaborazione con il Responsabile SA 8000 per la valutazione e il monitoraggio dei rischi nella catena di fornitura.

Tutti i Dipendenti e Collaboratori: Sono responsabili di conoscere e rispettare la presente procedura, di segnalare tempestivamente qualsiasi sospetto o caso accertato di lavoro infantile di cui vengano a conoscenza, e di cooperare con le indagini interne.

4 Riferimenti

raccomandazione ILO 146

5 Definizioni

RSGI	Responsabile Sistema di gestione Integrato
SPT	Social performance team
Bambino	E' il minore di età inferiore ai 15 anni, o ancora soggetto all'obbligo scolastico. (legge 977/1967, così modificata dal D.Lgs 345/1999 che ha recepito la direttiva CEE 94/33)
Giovane lavoratore:	E' il minore di età compresa tra i 15 ed i 18 anni, che non è più soggetto all'obbligo scolastico. (legge 977/1967, così modificata dal D.Lgs 345/1999 che ha recepito la direttiva CEE 94/33)
Lavoro infantile	Qualsiasi lavoro svolto da un bambino di età inferiore all'età minima specificata dalla legge nazionale (in Italia, 15 anni, elevata a 16 per l'obbligo scolastico) o dalle convenzioni ILO, o che possa pregiudicare la sua salute, sicurezza, istruzione o sviluppo morale.
Minore:	Persona di età inferiore ai 18 anni.

Lavoratore Minorenne	Persona di età superiore all'età minima per l'ammissione al lavoro (in Italia, 15 anni compiuti e assolto l'obbligo scolastico) ma inferiore ai 18 anni. Per i lavoratori minorenni sono previste specifiche tutele e limitazioni, in particolare per quanto riguarda i lavori pericolosi.
Forme Peggiori di Lavoro Minorile	Comprendono tutte le forme di schiavitù o pratiche analoghe alla schiavitù, come la vendita e la tratta di bambini, il lavoro forzato o obbligatorio, l'utilizzo di bambini per attività illecite e il lavoro che, per sua natura o per le condizioni in cui viene svolto, è suscettibile di compromettere la salute, la sicurezza o la moralità dei bambini.
Catena di Fornitura	L'insieme dei fornitori di beni e servizi, inclusi i subappaltatori a tutti i livelli, coinvolti nelle attività dell'Azienda.

6 Modalità operative

6.1 Verifica dell'Età all'Assunzione:

Ogni candidato all'assunzione dovrà presentare un documento d'identità valido (carta d'identità, passaporto, permesso di soggiorno) con indicazione chiara della data di nascita.

L'Ufficio Risorse Umane verificherà attentamente la data di nascita e ne conserverà una copia nel fascicolo personale del lavoratore.

In caso di dubbi sull'età dichiarata, l'Azienda si riserva il diritto di richiedere ulteriori verifiche documentali (es. certificato di nascita).

Non sarà ammessa l'assunzione di persone di età inferiore all'età minima legale per l'ammissione al lavoro.

6.2 Controlli e Vigilanza nei Cantieri:

I Responsabili di Cantiere/Capisquadra dovranno effettuare controlli periodici per verificare l'età apparente dei lavoratori presenti in cantiere.

Dovranno prestare particolare attenzione a persone che sembrano di età inferiore ai limiti consentiti e richiedere la verifica della loro identità.

L'accesso ai cantieri sarà limitato al personale autorizzato e ai visitatori accompagnati. Saranno, se ritenuto necessario, affissi cartelli che ricordano il divieto di accesso ai minori non autorizzati e il divieto di lavoro infantile.

In caso di presenza di persone che appaiono minorenni e non sono identificate come personale autorizzato o visitatori accompagnati, il Responsabile di Cantiere/Capisquadra dovrà intervenire immediatamente per identificarle e chiarire la loro presenza. Se necessario, allontanarle dal cantiere in sicurezza e informare il SPT.

6.3 Gestione dei Fornitori e Subappaltatori:

Nei contratti con fornitori e subappaltatori sarà inserita una clausola specifica che vieta l'utilizzo di lavoro infantile e che richiede il pieno rispetto delle leggi e delle convenzioni ILO in materia. Tale clausola prevederà anche il diritto dell'Azienda di effettuare audit e verifiche per accertare la conformità.

L'Ufficio Acquisti/Approvvigionamenti, in collaborazione con il SPT, effettuerà una valutazione del rischio di lavoro infantile nella catena di fornitura, identificando i fornitori e i subappaltatori potenzialmente più a rischio.

Per i fornitori e subappaltatori considerati a maggior rischio, potranno essere effettuati audit periodici, anche in loco, per verificare la conformità alle clausole contrattuali e alle normative sul lavoro infantile.

In caso di accertamento di lavoro infantile presso un fornitore o subappaltatore, l'Azienda si impegna a collaborare con lo stesso per trovare soluzioni immediate e sostenibili, mettendo al primo posto il benessere del minore. A seconda della gravità della situazione e della mancata collaborazione, l'Azienda si riserva il diritto di sospendere o interrompere il rapporto contrattuale.

6.4 Segnalazione e Gestione dei Casi di Sospetto Lavoro Infantile:

L'Azienda incoraggia tutti i dipendenti, collaboratori, fornitori, subappaltatori e altre parti interessate a segnalare qualsiasi sospetto o caso accertato di lavoro infantile che coinvolga l'Azienda o la sua catena di fornitura.

Le segnalazioni possono essere effettuate tramite i canali messi a disposizione dall'azienda

Ogni segnalazione ricevuta sarà trattata con la massima riservatezza e serietà.

Il SPT avvierà un'indagine interna immediata per verificare i fatti segnalati. L'indagine potrà coinvolgere colloqui con le persone interessate, raccolta di documentazione e sopralluoghi.

In caso di accertamento di lavoro infantile, l'Azienda adotterà le seguenti misure:

1. Interruzione immediata dell'attività lavorativa del minore, garantendo la sua sicurezza e il suo benessere fisico e psicologico.
2. Informare i genitori o tutori legali del minore e le autorità competenti (es. Servizi Sociali, Ispettorato del Lavoro).
3. Fornire al minore e alla sua famiglia il supporto necessario per l'accesso all'istruzione, a cure mediche e ad altri servizi di assistenza.
4. Analizzare le cause che hanno portato alla situazione di lavoro infantile e adottare misure correttive e preventive per evitare il ripetersi di tali eventi.
5. Documentare accuratamente l'intero processo di gestione del caso.

6.5 Lavoro Minorile (nel rispetto delle normative):

L'Azienda si impegna a non impiegare lavoratori minorenni in lavori pericolosi, faticosi o insalubri, come definiti dalla legge.

Qualora l'Azienda **impieghi lavoratori minorenni** (nel rispetto dell'età minima e dell'obbligo scolastico assolto), garantirà:

- Condizioni di lavoro adeguate alla loro età e al loro sviluppo fisico e mentale.
- Orari di lavoro limitati che non pregiudichino la loro istruzione e il loro tempo libero.
- Sorveglianza e formazione adeguate ai compiti assegnati.
- Valutazione dei rischi specifici per i lavoratori minorenni.

6.6 Formazione e Sensibilizzazione:

L'Azienda organizzerà sessioni di formazione periodiche per tutti i dipendenti, con particolare attenzione ai Responsabili di Cantiere/Capisquadra, all'Ufficio Risorse Umane e all'Ufficio Acquisti, sui seguenti argomenti:

- Definizione e forme di lavoro infantile.
- Legislazione nazionale e convenzioni ILO in materia.
- Rischi specifici del lavoro infantile nel settore edile (pericoli del cantiere, mansioni vietate).
- Contenuti della presente procedura e responsabilità individuali.
- Modalità di identificazione e segnalazione di sospetti casi di lavoro infantile.
- Procedure da seguire in caso di accertamento di lavoro infantile.
- L'Azienda promuoverà attività di sensibilizzazione sul tema del lavoro infantile anche nei confronti dei fornitori e subappaltatori.

6.7 Monitoraggio e Riesame:

Il SPT monitorerà periodicamente l'efficacia dell'applicazione della presente procedura, attraverso:

- Verifica delle registrazioni relative alle assunzioni.
- Analisi delle segnalazioni ricevute e delle azioni intraprese.
- Risultati degli audit presso i fornitori e subappaltatori.

6.8 Feedback dei dipendenti e delle altre parti interessate.

La Direzione Aziendale riesaminerà annualmente la presente procedura, o con maggiore frequenza se necessario, per verificarne l'adeguatezza, l'efficacia e la conformità ai requisiti dello standard SA 8000 e alle leggi vigenti. In base ai risultati del riesame, saranno apportate eventuali modifiche o miglioramenti necessari.

7 Documentazione e RegISTRAZIONI:

Saranno conservate le seguenti registrazioni:

- Copia della presente procedura e delle sue eventuali revisioni.
- RegISTRAZIONI delle verifiche dell'età all'assunzione (copie dei documenti d'identità).
- Fascicoli personali dei dipendenti.
- RegISTRAZIONI di tutte le segnalazioni di sospetto lavoro infantile, delle indagini svolte e delle azioni correttive intraprese.
- RegISTRAZIONI delle attività di formazione e sensibilizzazione sul tema del lavoro infantile (elenco partecipanti, contenuti della formazione, date).
- RegISTRAZIONI degli audit presso i fornitori e subappaltatori e delle relative azioni di follow-up.
- Verbali dei riesami periodici della procedura.
- Eventuali comunicazioni con le autorità competenti in merito a casi di lavoro infantile.

8 Comunicazione:

La presente procedura sarà comunicata a tutti i dipendenti, collaboratori, fornitori e subappaltatori attraverso [specificare le modalità di comunicazione: es. affissione in bacheca, pubblicazione sull'intranet aziendale, invio tramite email, consegna di copia cartacea]. Saranno inoltre organizzate sessioni informative per illustrare i contenuti e le modalità di applicazione della procedura.

9 Derghe:

Eventuali deroghe alla presente procedura dovranno essere approvate formalmente dalla Direzione Aziendale e adeguatamente documentate, nel pieno rispetto delle normative vigenti.