

“GESTIONE DEI MINORI”*Procedura 13*

Rev.	Data	Descrizione Modifiche/Causale	Approvata
0	08.03.2021	Prima Emissione	DIR
1	12.05.2022	Revisione generale	DIR

Sommario

1.	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2.	RIFERIMENTI.....	3
3.	TERMINI E DEFINIZIONI	3
4.	GESTIONE DEL LAVORO MINORILE E INFANTILE	3
4.1	Generalità.....	3
4.2	Lavoro infantile	4
4.3	Piani di rimedio e monitoraggio delle aziende.....	5

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Lo scopo del presente documento è quello di definire le attività messe in atto da **Tagliotesstampa** per non ricorrere e non dare sostegno all'utilizzo di **lavoro minorile e/o infantile**. La procedura disciplina sia quanto effettuato dall'azienda al suo interno che il monitoraggio delle parti interessate esterne e le modalità operative per il recupero dei giovani lavoratori.

La procedura si applica in caso di:

- lavoro infantile (vedi definizione di bambino);
- lavoro adolescenziale (vedi definizione di giovane lavoratore).

2. RIFERIMENTI

Standard SA8000 ed.2014, sezione IV, punto 1
Guida alla SA8000, parte V, paragrafo "Child labour"
Convezione ILO 138
Raccomandazione IL 146

3. TERMINI E DEFINIZIONI

DIR: Direzione
SGI: Sistema di Gestione Integrato
RSGI: Responsabile Sistema di Gestione Integrato
SPT: Social Performance Team

Bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età maggiore per la prestazione di lavoro o per la frequentazione della scuola dell'obbligo, nel qual caso l'età di riferimento è quella applicata nella località.

Lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

Azione di rimedio per il lavoro infantile: tutto il sostegno e le azioni necessarie per assicurare la sicurezza, la salute, l'istruzione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile, secondo la precedente definizione, e che vengono allontanati dal lavoro.

Giovane lavoratore: qualunque lavoratore di età superiore a quella definita nel precedente punto per il bambino ed inferiore ai 18 anni.

4. GESTIONE DEL LAVORO MINORILE E INFANTILE

4.1 Generalità

Le cause del **lavoro minorile e infantile** sono complesse e vanno esaminate nel contesto sociale in cui vengono rilevate.

Le decisioni che devono essere prese in merito non sono legate al mero rispetto di leggi e regolamenti, ma alla salvaguardia dei minori e delle loro famiglie. Il lavoro dei figli può rappresentare, infatti, un fondamentale mezzo di sostentamento per un nucleo familiare, così come la sopravvivenza di un'azienda, che, in un contesto di povertà, vanno salvaguardati.

La ricerca del "male minore" che permetta il sostentamento delle famiglie dei lavoratori e la salvaguardia dei diritti dei giovani lavoratori, ed eventualmente dei bambini, quindi, è un'attività delicata e che deve fondarsi sulla collaborazione tra i Governi locali, gli Enti non Governativi, l'azienda verificata e gli Auditor.

La necessità di proteggere il minore da condizioni di sfruttamento va attentamente bilanciata con il rischio di intraprendere azioni che possano danneggiarne le condizioni di vita del minore stesso e della sua famiglia.

Proprio per le ragioni sopra evidenziate, l'età minima dei lavoratori varia non solo da Stato a Stato, ma anche nelle disposizioni internazionali riportate nella Convenzione ILO 138 e nella Raccomandazione 146, e tiene conto delle differenti realtà locali.

4.2 Lavoro infantile

Nei paesi industrializzati, e quindi nei paesi dell'Unione Europea, viene definito **bambino** colui che non ha ancora compiuto 15 anni o, comunque, chi non ha ancora terminato il periodo di istruzione obbligatoria, che in Italia è fino ai 16 anni di età.

Come definito nella **Politica della Responsabilità Sociale, Tagliotesstampa** non utilizza e non favorisce l'utilizzo di **lavoro minorile e infantile**. La politica dell'azienda, infatti, è quella di non assumere personale con meno di 18 anni.

Per evitare che ciò accada erroneamente, è compito della Direzione verificare i dati dei lavoratori (carta d'identità, passaporto, eventuale permesso di soggiorno, ecc.) al momento dell'assunzione, al fine di prevenire i casi in cui un bambino o un giovane lavoratore possa essere impiegato nelle attività. La Direzione conserva una copia del documento d'identità dei lavoratori, nella relativa cartella personale.

Inoltre, **Tagliotesstampa** richiede ai propri **fornitori** un impegno concreto a rispettare i principi fondamentali dello Standard SA8000 e delle disposizioni di leggi, regolamenti, convenzioni e raccomandazioni in riferimento al lavoro infantile e monitora costantemente le loro attività, anche attraverso audit periodici di seconda parte.

Nel caso in cui venisse individuato **l'impiego di giovani lavoratori**, **Tagliotesstampa** provvederebbe a controllare le condizioni di lavoro ed i rischi connessi alle attività lavorative, legati non solo all'età, ma anche alla conformazione fisica dei lavoratori stessi.

In particolare, i giovani lavoratori non possono svolgere mansioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro (sollevamento di pesi sproporzionati, conduzione di macchine complesse e apparecchiature pericolose, esposizione a prodotti chimici tossici, ecc.). Inoltre, in caso di giovani lavoratori soggetti all'istruzione obbligatoria, l'organizzazione che li impiega deve rispettare le seguenti disposizioni:

- i giovani lavoratori possono lavorare solo fuori dall'orario scolastico;
- la somma del tempo da loro impiegato negli spostamenti, nel lavoro e nella scuola non deve superare le 10 ore giornaliere;
- in nessun caso devono lavorare per più di 8 ore al giorno;
- non possono lavorare nei turni di notte.

Nel caso in cui tali condizioni non siano rispettate o non sia possibile farle rispettare, è opportuno che il giovane lavoratore abbandoni il lavoro e sia adottato per lui e per la sua famiglia un Piano di rimedio.

4.3 Piani di rimedio e monitoraggio delle aziende

Per ogni lavoratore trovato a lavorare in condizioni di pericolo e rischio per la salute fisica e mentale ed il corretto sviluppo, **Tagliotesstampa** richiede lo spostamento ad altra mansione o, se ciò non fosse possibile, l'adozione di tutte le misure necessarie a rendere tale lavoro idoneo per un **giovane lavoratore**. Le azioni correttive vengono richieste anche nel caso in cui le condizioni ambientali (lavori notturni in zone degradate, presenza di un clima discriminatorio e di sfruttamento dei minori, ecc.) possano costituire un pericolo per il minore.

Per ogni giovane lavoratore che risulti impossibilitato a frequentare la scuola dell'obbligo o che impieghi più di 10 ore fra scuola, lavoro e spostamenti, **Tagliotesstampa** richiede specifici interventi, che possono essere la riduzione dell'orario di lavoro, il cambio di mansione, il sostentamento economico delle spese per trasporti più veloci o sicuri, il rimborso al giovane lavoratore delle ore di lavoro perse.

L'organizzazione, inoltre, può richiedere che vengano erogati corsi di formazione e addestramento specifici per i giovani lavoratori.

Qualora l'azienda verificata non ponga o non riesca a porre rimedio a una delle situazioni su esposte, **Tagliotesstampa** può richiedere l'allontanamento del giovane lavoratore dal posto di lavoro e l'attuazione di un **Piano di rimedio**, che può prevedere anche l'assunzione di un suo familiare.

In ogni caso, **Tagliotesstampa**, compatibilmente con la realtà socio-politica locale, si impegna per evitare l'impiego di ragazzi inferiori a 15 anni. Nel caso in cui venga individuato l'impiego di **bambini** presso un fornitore, **Tagliotesstampa** inviterà il fornitore stesso a chiudere il rapporto di lavoro e a predisporre un Piano di rimedio e una rendicontazione sulle fasi di attuazione dello stesso. Qualora il fornitore non dovesse adeguarsi alle indicazioni entro un congruo termine concordato, si provvederà al ritiro della sua qualifica, individuando comunque, nei confronti del minore, uno specifico Piano di rimedio, che prevede il sostegno da parte di **Tagliotesstampa**, possibilmente in collaborazione con l'azienda verificata e gli enti governativi e non governativi del luogo, di tutte le spese necessarie (tasse, libri, uniformi, ecc.) per consentire al bambino di frequentare la scuola. Qualora la scuola sia irraggiungibile o non presente, **Tagliotesstampa** si impegna ad attuare accordi con gli enti locali per favorirne la frequentazione o l'istituzione.

Poiché il licenziamento del/dei bambino/i genera, comunque, un danno economico per la sua /le loro famiglia/e, l'organizzazione interviene presso l'azienda verificata per favorire l'impiego dei familiari (in senso esteso) del bambino o, comunque, per rimpiazzare il reddito perso dalla famiglia con ulteriore sostegno economico. Ogni problema riscontrato, sia che riguardi l'impiego di giovani lavoratori che di bambini, viene, comunque, risolto con la collaborazione degli organi governativi e non governativi, nonché con l'aiuto degli enti accreditati di certificazione.

I Piani di rimedio durano sino a quando il giovane lavoratore o il bambino possono tornare a lavorare in condizioni accettabili, secondo le Convenzioni ILO. **Tagliotesstampa** concorda con l'azienda verificata, prima di ogni rimozione di giovani dal lavoro, la loro futura reintegrazione nella struttura aziendale.

Le azioni di salvaguardia svolte dall'organizzazione nei confronti dei minori vengono comunicate, per quanto possibile, all'interno dell'azienda verificata, onde facilitare la diffusione di una nuova cultura di rispetto dei minori. Tali disposizioni sono contenute nel Piano di rimedio, unitamente all'esecuzione, da parte di enti governativi e/o non governativi, di monitoraggi sulle condizioni di lavoro dell'azienda verificata e sull'attuazione del Piano di rimedio.