

P02

POLITICA LAVORO MINORILE E FORZATO



DOCUMENTO

P02

TITOLO

POLITICA LAVORO MINORILE E FORZATO

REV

00

DATA EMISSIONE

02/03/2022

REDAZIONE

Responsabile del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale:

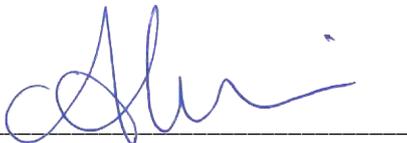
Sara Domeneghetti



APPROVAZIONE

Direzione:

Alessandro Checchin



STORICO AGGIORNAMENTI

Rev	Data emissione	Motivo/Modifica
-----	----------------	-----------------

00	02/03/2022	Prima emissione per adozione
----	------------	------------------------------

INDICE

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	4
2. RIFERIMENTI.....	4
3. LAVORO INFANTILE	4
4. AZIONI DI RIMEDIO PER I MINORI	4
5. LAVORO OBBLIGATO E FORZATO.....	5

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura tratta tutti gli aspetti relativi alla responsabilità sociale che riguardano la gestione del lavoro infantile, forzato e obbligato con lo scopo di definire le attività che la società metterebbe in pratica nel caso in cui fossero impiegati dalla società lavoratori minori e/o bambini. Analoghe attività saranno verificate presso i fornitori qualora gli stessi impieghino lavoratori infantili.

2. RIFERIMENTI

- Standard Internazionale SA 8000:2014
- CONVENZIONE ILO 138 – Età minima
- RACCOMANDAZIONE 146 - Età minima
- CONVENZIONE ILO 182- Proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile
- CONVENZIONE DELL'ONU SUI DIRITTI DEL BAMBINO
- CONVENZIONE ILO 29 - Lavoro forzato e obbligatorio
- CONVENZIONE ILO 105 - Abolizione del lavoro forzato
- D.Lgs. 4 agosto 1999 n.345 - Attuazione della direttiva 94/33/CE relative alla protezione dei giovani sul lavoro.
- D.Lgs.18 agosto 2000 n.262 - Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, in materia di protezione dei giovani sul lavoro, a norma dell'articolo 1, comma 4, della legge 24 aprile 1998, n. 128.
- Legge 296/2006 (Finanziaria 2007) Aumento da 15 a 16 anni dell'età per l'accesso al lavoro.
- Norma UNI EN ISO 9001:2015
- Norma UNI EN ISO 14001:2015
- Norma UNI ISO 45001:2018
- Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

3. LAVORO INFANTILE

Considerato lo specifico settore in cui opera PLANUM S.r.l. non sono ammessi lavoratori la cui età rientra nella definizione di "bambino" e "giovane lavoratore", in quanto tutti i ruoli in organico, possono essere ricoperti solo da figure professionali in possesso di titolo abilitativo che corrisponde al minimo ad un "diploma di istruzione secondaria".

All'atto dell'assunzione di un nuovo dipendente, la direzione, raccoglie tutte le informazioni necessarie per verificare l'età del lavoratore e conserva evidenza di tale requisito (quali ad es. carta di identità, passaporto, patente, codice fiscale, ecc.).

4. AZIONI DI RIMEDIO PER I MINORI

Nel caso in cui sia un bambino a richiedere lavoro, o comunque venga individuato l'impiego di un bambino, PLANUM 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 per comprendere le motivazioni che spingono il minore a cercare un lavoro (situazioni di 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:

- a) collaborare con le amministrazioni e gli enti locali per individuare soluzioni alla situazione di disagio del bambino;
- b) collaborare con le organizzazioni del territorio per risolvere eventuali situazioni di mancanza di sostentamento del bambino;
- c) 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 il fabbisogno economico del bambino;
- d) assumere direttamente altri familiari del minore al fine di assicurare sostentamento finanziario alla famiglia a seguito di un possibile "licenziamento" del bambino;
- e) assicurare comunque l'istruzione al bambino tramite pagamento delle tasse scolastiche, dei libri di testo e dei costi di trasporto per raggiungere la scuola.

Qualora PLANUM decida di impiegare giovani lavoratori, PLANUM provvederà a:

- agevolare e favorire 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 un percorso lavorativo in modo da assicurarsi che:
 - 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;
 - che il giovane lavoratore non sia comunque esposto a situazioni rischiose o nocive per la salute fisica e mentale e per il suo sviluppo;
 - 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.

Alla decisione delle soluzioni da intraprendere parteciperanno la Direzione, il RSGRS e il SPT. Considerata la difficoltà di gestione della situazione, il RSGRS potrà avvalersi del sostegno di associazioni attive nel settore (assistenti sociali, telefono azzurro, ecc.), che potranno fornire indicazioni sulle modalità più idonee per intrattenere le relazioni con il minore e la sua famiglia.

5. LAVORO OBBLIGATO E FORZATO

PLANUM S.r.l. non ricorre né da sostegno all'utilizzo del lavoro obbligato o forzato come fonte di reddito, né tollera il traffico di esseri umani.

In tale ambito SQS si impegna alla trasparenza con i propri dipendenti per ciò che riguarda tutti gli aspetti inerenti alla gestione del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui vi sia la necessità di ampliare l'organico presente in PLANUM, le "ricerche di personale" ed i colloqui di selezione, sono svolti senza nessun tipo di discriminazione in termini di razza, ceti, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

Nello specifico la società provvede a:

- rispettare lo Statuto dei lavoratori;

- astenersi dal richiedere al personale al momento dell'inizio del rapporto lavorativo di lasciare "depositi" in denaro che potrebbero rappresentare una limitazione della libertà del lavoratore stesso;
- trattenere documenti personali in originale;
- illustrare al momento dell'assunzione il "contratto" applicabile e le modalità di lettura di tutte le voci che determinano i compensi e le varie trattenute.