

SOMMARIO

1	INFORMAZIONI GENERALI.....	1
2	MODALITÀ OPERATIVE	2
2.1	Premesse.....	2
2.2	Procedura di rimedio per il lavoro infantile.....	2
2.3	Giovani lavoratori.....	3
2.4	Controllo sui lavoratori minori presso subappaltatori:	3

1 INFORMAZIONI GENERALI

SCOPO: La presente procedura ha lo scopo di garantire che non venga utilizzato lavoro infantile. L’Azienda si impegna, inoltre, a non sostenerne in alcun modo l’utilizzo.

CAMPO DI APPLICAZIONE: Il campo di applicazione riguarda tutte le tipologie di attività svolte dalla Synergie HR Solutions Srl all’interno dell’organizzazione o ad opera di fornitori/subfornitori.

RIFERIMENTI E NORME: SA 8000:2014 § IV – 1

DOCUMENTI INTERNI RICHIAMATI: nessuno

TERMINI E DEFINIZIONI:

- **BAMBINO:** qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull’età minima stabiliscano un’età minima più elevata per l’accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell’obbligo, nel qual caso si applica l’età più elevata.
- **GIOVANE LAVORATORE:** qualsiasi lavoratore che superi l’età di bambino come sopra definito e che non abbia compiuto i 18 anni.
- **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.
- **AZIONI DI RIEMDIO PER IL LAVORO INFANTILE:** ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l’educazione e lo sviluppo dei bambini che siano sottoposti a lavoro infantile ed il cui lavoro sia terminato.

RESPONSABILITA’:

- la Direzione, in collaborazione con i diversi responsabili, ha la responsabilità di attuare la presente procedura.

- Il Social Performance Team è responsabile della corretta gestione dei documenti e delle registrazioni menzionate nella presente procedure, opportunamente coadiuvato dalle funzioni chiamate in causa della supervisione circa la corretta applicazione di quanto definito.

2 MODALITÀ OPERATIVE

2.1 Premesse

Synergie HR Solutions Srl ha scelto come propria Politica di assunzione di seguire, come requisito minimo, quanto stabilito dal D. Lgs. 345/99 (così come modificato ed integrato dal D.Lgs. 262/00) che attua la direttiva comunitaria 94/33/CE e smi.

Synergie HR Solutions Srl si rifà altresì ai principi contenuti nella Convenzione ILO 138, nella Raccomandazione 146 relative all'età minima per l'avviamento al lavoro, nella Convenzione 182 (ratificata in Italia con la L. 148/00) sulle forme peggiori di lavoro minorile e in ogni altra Norma Nazionale e Internazionale che abbia come scopo la tutela dei minori.

2.2 Procedura di rimedio per il lavoro infantile

Al fine di garantire che non vengano erroneamente o inconsapevolmente assunti all'interno di Synergie HR Solutions Srl lavoratori in età infantile o, più in generale, lavoratori minorenni, l'Azienda si impegna ad esaminare, all'atto della selezione, documenti comprovanti l'effettiva età del candidato.

Synergie HR Solutions Srl, pur certa di non star impiegando alcun lavoratore minorenne nelle proprie attività, ha inoltre stabilito alcune regole finalizzate a garantire la corretta gestione di situazioni che potrebbero venirsi a creare in futuro:

- nel caso in cui venga riscontrata la presenza di un minore di anni 16 all'interno del personale aziendale, questo verrà immediatamente licenziato;
- contestualmente al licenziamento Synergie HR Solutions Srl, provvederà ad analizzare, attraverso colloqui con il giovane ed analisi della situazione sociale di provenienza (per la quale può avvalersi di organismi sociali operanti nel territorio), i motivi che lo hanno spinto a cercare lavoro;
- qualora si riscontri che tale scelta sia dovuta ad una effettiva esigenza di sostentamento familiare, Synergie HR Solutions Srl si attiverà per:
 - valutare la possibilità di assumere, al posto del minore, un familiare maggiorenne;
 - fornire supporto finanziario per le spese scolastiche dei giovani lavoratori e dei loro familiari, laddove venga rilevato un bisogno effettivo.
 - se necessario concordare azioni di recupero sul medio lungo termine con Organismi non governativi operanti sul territorio di provenienza del minore.

Se da tale analisi dovesse invece risultare la non esistenza di una reale necessità di impiego del minore, Synergie HR Solutions Srl si metterà in contatto organismi territoriali operanti nel sociale, esponendo il caso e chiedendone la collaborazione.

L'azione di rimedio da porre in essere, fra quelle elencate, è decisa in base alla situazione specifica. Alla decisione delle risoluzioni da prendere partecipano la Direzione, SPT e gli altri soggetti di volta in volta coinvolti, quali ad esempio rappresentanti delle amministrazioni locali e/o fornitori, se la non conformità è riscontrata presso questi ultimi. I componenti del STP decidono inoltre sull'opportunità di aprire un'azione correttiva a seguito della non conformità riscontrata.

2.3 Giovani lavoratori

Nel caso in cui siano impiegati, in azienda o presso un fornitore dei giovani lavoratori, il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 deve assicurarsi, tramite verifiche che i lavoratori suddetti:

- siano impiegati solo dopo aver effettuato le ore scolastiche previste, laddove siano soggetti ad istruzione obbligatoria;
- non svolgano lavori pesanti (es. MMC);
- lavorino in condizioni di sicurezza e non siano esposti a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute fisica e mentale e per il loro sviluppo (es. rischio chimico);
- non vengano a contatto con apparecchiature pericolose;
- non lavorino per un tempo superiore alle 8 ore giornaliere;
- le ore di lavoro sommate alle ore di scuola ed a quelle di viaggio per la scuola ed il lavoro non superino le 10 ore;
- non lavorino durante i turni notturni.

2.4 Controllo sui lavoratori minori presso subappaltatori:

Si includono nei requisiti di audit per i subappaltatori controlli periodici specifici sul rispetto delle normative relative ai giovani lavoratori. Questi controlli devono includere la verifica dell'età dei lavoratori e delle condizioni di lavoro.

Si richiede ai subappaltatori la documentazione di conformità per l'impiego di giovani lavoratori e la garanzia che essi non svolgano lavori pesanti, pericolosi o che superino i limiti orari previsti.

In caso di non conformità rilevata presso i subappaltatori, si apre un'azione correttiva che preveda, se necessario, la sospensione o la rescissione dei contratti fino alla risoluzione delle irregolarità.

Chiunque sappia di violazioni delle suddette condizioni dovrà aprire una non conformità dandone immediata comunicazione a STP.