

Conserve Manfuso S.r.l.
Via Buonconsiglio n. 330
S. Antonio Abate (NA)
www.conservemanfuso.it



PROCEDURA PER I MINORI LAVORATORI

Copia controllata

Copia non controllata

Pagina di approvazione

Funzione	Responsabilità	Firma	Data
Redatto da: Novi Rosalia	RSG		01/02/2018
Approvato da:	Direzione		01/02/2018
Approvato da:	Responsabile SA 8000 direzione		01/02/2018
Approvato da:	Responsabile SA 8000 lavoratori		01/02/2018

Stato delle revisioni

N° rev.	Data rev	pag	Motivo revisione
00	01/02/2018	Tutte	Emissione
01	07/01/2022	Tutte	Cambio logo aziendale

INDICE

Pagina di approvazione.....	2
1 OBIETTIVO.....	4
2 APPLICAZIONE.....	4
3 DEFINIZIONI.....	4
4 RESPONSABILITA'.....	5
5 MODALITA' OPERATIVE.....	5

1 OBIETTIVO

L'obiettivo di questa procedura è definire le modalità e le responsabilità delle attività di recupero dei lavoratori minori che dovessero venire utilizzati presso le sedi della CONSERVE MANFUSO S.r.l., per evitare che una situazione socio-economica difficile e una mancanza di mezzi di sostentamento per la famiglia non porti tali soggetti a lavorare presso altre aziende.

2 APPLICAZIONE

Le presenti disposizioni si applicano:

- In presenza di lavoro infantile
- In presenza di lavoro adolescenziale

3 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 lavoro o per la scuola d'obbligo, nel quale si applica l'età più alta. Se, comunque, la legge sull'età minima stabilisce 14 anni di età in accordo con le eccezioni previste per i paesi in via di sviluppo che aderiscono alla convenzione ILO 138, si applica l'età più bassa;

Giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi l'età da bambino come sopra definito e inferiore a 18 anni;

Lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con età inferiore all'età specificata dalla definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146;

Azione di rimedio per i bambini: ogni forma di sostegno e 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, e hanno terminato tale lavoro.

4 RESPONSABILITA'

È compito del responsabile SRS verificare la presenza di un bambino o un giovane lavoratore all'interno dell'azienda, mediante un'attenta analisi dei dati di assunzione.

Nel caso in cui venga individuato un bambino o un giovane lavoratore l'azienda, nella persona del responsabile SRS e con la collaborazione del responsabile SA 8000 della direzione, si impegna a mettere in atto una serie di azioni, indirizzate a garantire una forma di sostentamento del minore, in modo tale da permettergli di completare il suo percorso di istruzione.

Nello specifico si redige un piano di recupero determinando:

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

Consapevole della gestione della situazione la direzione si avvale di associazione di sostegno del settore o di enti pubblici.

È compito della direzione individuare le risorse finanziarie da mettere a disposizione per il caso.

5 MODALITA' OPERATIVE

La presente procedura per il recupero dei minori lavoratori descrive le modalità con cui il CONSERVE MANFUSO S.r.l. stabilisce, documenta, mantiene attiva e comunica al personale le eventuali azioni di recupero a favore dei bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella definizione di lavoro infantile.

In linea con i principi e i valori espressi nella politica di responsabilità sociale, l'azienda si impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori di età entrante nelle definizioni di bambino o giovane lavoratore, e si astiene da esporli a situazioni che siano, fuori o dentro il luogo di lavoro, rischiose, pericolose, nocive per la salute.

Ciascun bambino o giovane lavoratore verrà inserito in uno specifico percorso che preveda le attività più idonee alla sua formazione:

- Per i minori fino a 15 anni di età si provvederà a garantire che venga assolto l'obbligo scolastico, pur promuovendo l'orientamento al mondo del lavoro;

- Ai ragazzi tra i 15 e i 18 anni si offrirà una formazione professionale che rispecchi le attitudini professionali.

L'azienda, quindi, non si limita ad offrire abilità tecniche, che è comunque importante acquisire, ma permette al minore di comprendere e interiorizzare il significato così da orientarsi nel mondo del lavoro e in un nuovo universo sociale.

Al fine di assicurare lo svolgimento di un tale piano di recupero la direzione si impegna a sostenere la famiglia del minore:

- Assicurare l'istruzione al minore tramite il pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la scuola;
- Fornire un lavoro leggero e sicuro al minore per poche ore al giorno, o in alternativa, fornire un reddito alternativo al minore licenziatario per diminuire l'impatto finanziario sulla famiglia, assicurandosi che il totale delle ore dedicate alla scuola, al lavoro e agli spostamenti da e verso questi luoghi e l'abitazione non superi mai le 10 ore complessive;
- Quando è possibile, e se una situazione di particolare difficoltà della famiglia lo richieda l'azienda cercherà di inserire nel proprio organico, o in alternativa sostenere nelle attività di ricerca di occupazione, un familiare del minore, in modo da assicurare il sostentamento finanziario della famiglia ed un alleggerimento delle responsabilità del minore.

Tutte le situazioni di lavoro minorile riscontrate all'interno dell'azienda devono essere registrate nel modello registro per i minori impiegati (MOD RMI), inserendo le specifiche del lavoratore stesso, le motivazioni che hanno portato alla sua assunzione e le cause di tale iter, al fine di evidenziare gli errori commessi e il verificarsi del ripetersi.