

PO 08

RECUPERO DEI MINORI

ALLEGATI	DISTRIBUZIONE
	RSI, AD
	RDSA, RLSA, GACG

2	29/05/2017	Cambio Logo
1	07/03/2017	Adeguamento SA800:2014
0	15/01/13	Prima stesura del capitolo
Rev.	Data	Descrizione modifica

Emesso da : RSI

Verificato da : RSI

Approvato da : AD

INDICE

1	GENERALITÀ	3
1.1	Scopo.....	3
1.2	Campo di applicazione	3
1.3	Responsabilità	3
1.4	Riferimenti	3
1.4.1	DEFINIZIONI	3
2	MODALITÀ OPERATIVE	5
2.1	Generalità	5
2.2	Lavoro minorile in Gextra	5
2.3	Lavoro minorile presso fornitori di Gextra	5
2.3.1	Lavoro infantile.....	6
2.3.2	Giovani lavoratori	7
2.4	Durata dei piani di rimedio e monitoraggio delle aziende ove sono stati trovati bambini e/o giovani lavoratori.....	8

1 GENERALITÀ

1.1 Scopo

Scopo della presente procedura è definire le attività per evitare l'utilizzo di lavoro minorile in Gextra e le modalità operative per il recupero dei lavoratori minori che dovessero essere utilizzati presso i propri fornitori, al fine di evitare che una situazione socio-economica difficile e la mancanza di mezzi di sostentamento per la famiglia spinga i suddetti minori a lavorare presso altre aziende.

1.2 Campo di applicazione

La presente procedura si applica in caso di lavoro infantile (vedi definizione di bambino) ed in caso di lavoro adolescenziale (vedi definizione di giovane lavoratore).

1.3 Responsabilità

La responsabilità di emissione della presente procedura è del Responsabile di Gestione Integrato. RLSA, invece, ha il compito di raccogliere le segnalazioni da parte dei lavoratori relative all'impiego di minori presso i fornitori e di inviarle a RDSA che ha il compito di gestirle in accordo con AD e GACG.

1.4 Riferimenti

La presente procedura è redatta in conformità al requisito 1.2 della norma SA8000:2014 ed a quanto espresso nel MGI.

1.4.1 DEFINIZIONI

In conformità allo standard SA8000 ed. 2014 vengono qui accolte le seguenti 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 maggiore per la prestazione di lavoro o per la frequentazione della scuola dell'obbligo nel qual caso si applica l'età più elevata.

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 (Età minima e raccomandazioni).

Azioni di rimedio 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 stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato.

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

2 MODALITÀ OPERATIVE

2.1 Generalità

Le cause del lavoro minorile 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, in un contesto di povertà, va salvaguardata.

La ricerca del "male minore" che permetta il sostentamento delle famiglie dei lavoratori e la salvaguardia dei diritti dei bambini e dei giovani lavoratori è quindi 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 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 emanate dalla ILO e tiene conto delle realtà locali.

Le condizioni di lavoro minorile, oggetto della presente procedura, sono riscontrate mediante audit presso i fornitori e possono essere sintetizzate nei paragrafi seguenti.

2.2 Lavoro minorile in Gextra

Come definito nella Politica INTEGRATA, Gextra non utilizza e non favorisce l'utilizzo di lavoro minorile.

Per evitare che ciò si verifichi erroneamente è compito del responsabile del Personale verificare i dati dei lavoratori (Codice Fiscale, carta d'identità, passaporto, ecc) al momento dell'assunzione, al fine prevenire i casi in cui un bambino possa essere impiegato nelle attività di Gextra.

2.3 Lavoro minorile presso fornitori di Gextra

Nel caso in cui venga individuato l'impiego di un bambino o di un giovane lavoratore, presso un fornitore, Gextra inviterà il fornitore stesso a seguire la procedura sottoindicata, chiedendo la

predisposizione di un **Piano di rimedio** e una rendicontazione sulle fasi di attuazione dello stesso. Qualora il fornitore non dovesse attivarla entro un congruo termine concordato con il rappresentante della Direzione, questi provvede al ritiro della qualificazione al fornitore, adottando comunque, nei confronti del minore, uno specifico **Piano di rimedio**.

2.3.1 Lavoro infantile

L'età minima, che discrimina il lavoro infantile dal lavoro in cui si impiegano giovani lavoratori, varia a seconda del contesto analizzato.

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.

Nei paesi in via di sviluppo (definiti secondo convenzione ILO), l'età minima può scendere a 13-14 anni.

Si possono quindi presentare i seguenti casi, suddivisi per fasce di età:

A. Lavoratori di età inferiore ad anni tredici

In ogni caso, ogni bambino minore di tredici anni, trovato a lavorare, va immediatamente tolto dal luogo di lavoro ed inserito in un programma di rimedio, predisponendo lo specifico **Piano di rimedio**. Gextra valuta l'opportunità di applicare tale programma anche per i minori licenziati dall'azienda verificata in previsione dell'audit.

Il **Piano di rimedio** prevede il sostegno da parte di Gextra, possibilmente in collaborazione con l'azienda verificata e gli enti governativi e non governativi del luogo, di tutte le spese necessarie (tasse, libri, uniformi, ...) per consentire al bambino di frequentare la scuola. Qualora la scuola sia irraggiungibile o non presente, Gextra 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, Gextra 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 viene comunque risolto con la collaborazione degli organi governativi e non-governativi, nonché con l'aiuto degli enti di certificazione accreditati.

B Lavoratori di 13 e 14 anni

Per i bambini di 13 e 14 anni trovati a lavorare, e solo nel caso in cui le condizioni ILO lo permettono, è consentita la continuazione del lavoro, unicamente se impiegati in un lavoro leggero e part-time, nel rispetto delle leggi e convenzioni vigenti. Inoltre la somma del tempo impiegato dal bambino negli spostamenti, nel lavoro e nella scuola non deve superare le 10 ore. Nel caso in cui tali condizioni non siano rispettate o non sia possibile farle rispettare, è opportuno che il bambino abbandoni il lavoro e sia adottato per lui e per la sua famiglia un **Piano di rimedio** come descritto al punto A.

Per i bambini di 13 e 14 anni, trovati a lavorare ove le convenzioni ILO lo proibiscono, è necessario che il bambino abbandoni il lavoro e sia adottato per lui e per la sua famiglia un **Piano di rimedio** come descritto al punto A.

I bambini non possono in ogni caso lavorare nei turni di notte: Gextra si impegna, presso l'azienda verificata, a trovare soluzioni alternative, dal cambio di mansione al licenziamento del ragazzo e contemporanea assunzione di un familiare.

In ogni caso Gextra, compatibilmente con la realtà socio-politica locale si impegna per evitare l'impiego di ragazzi inferiori a 15 anni.

2.3.2 Giovani lavoratori

La definizione di giovane lavoratore varia in relazione alla definizione dell'età minima per il lavoro (espressa nel paragrafo precedente). In ogni caso, ogni lavoratore di età inferiore a 18 anni e superiore a quella minima, rientra in tale definizione.

In relazione ai giovani lavoratori trovati a lavorare presso le aziende verificate, Gextra controlla le condizioni di lavoro ed i rischi connessi alle attività lavorative. Tali rischi sono legati non solo all'età, ma anche alla conformazione fisica dei lavoratori stessi.

I giovani lavoratori non possono svolgere mansioni rischiose (sollevamento di pesi sproporzionati, conduzione di macchine complesse e apparecchiature pericolose, esposizione a prodotti chimici tossici, ecc....)

Per ogni lavoratore trovato a lavorare in condizioni di pericolo e rischio per la salute ed il corretto sviluppo fisico, Gextra 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. Tali 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) possano costituire un pericolo per il giovane lavoratore.

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, Gextra richiede specifici interventi che vanno dalla riduzione dell'orario di lavoro al cambio di mansione, al sostentamento economico delle spese per trasporti più veloci o sicuri, al rimborso al giovane lavoratore delle ore di lavoro perse.

Gextra inoltre può richiedere che venga erogata formazione ed addestramento specifico per i giovani lavoratori.

Qualora l'azienda verificata non ponga o non riesca a porre rimedio a una delle situazioni suesposte, Gextra può richiedere l'allontanamento del ragazzo dal posto di lavoro e l'attuazione di un **Piano di rimedio** come stabilito al par. precedente.

Ogni problema riscontrato viene comunque risolto con la collaborazione degli organi governativi e non-governativi, nonché con l'aiuto degli enti accreditati di certificazione.

2.4 Durata dei piani di rimedio e monitoraggio delle aziende ove sono stati trovati bambini e/o giovani lavoratori

I Piano di rimedio durano sino a quando il giovane o il bambino possono tornare a lavorare in condizioni accettabili, secondo le norme ILO. Gextra 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 da Gextra 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 nei 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 dei Piano di rimedio.