

PROCEDURA AZIONI DI RIMEDIO INFANTILE

1. Scopo

Scopo della presente procedura è definire le azioni da intraprendere in caso di identificazione di un minore al lavoro.

Campo di applicazione

Questa procedura si applica a:

- Tutti i siti aziendali e unità produttive
- Tutti i fornitori e subappaltatori
- Collaboratori coinvolti direttamente o indirettamente nei processi aziendali

2. Definizioni

Bambino: qualsiasi persona con meno di 16 anni di età (15 per lo standard SA).

Giovane Lavoratore: persona che supera l'età del bambino ma con meno di 18 anni.

Lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella specificata nella definizione di bambino soprariportata.

Azioni rimedio 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, il cui lavoro sia terminato.

RLRS = Responsabile dei Lavoratori sulla Responsabilità Sociale.

3. Procedura Operativa:

MINORI OCCUPABILI

Fibel Group S.r.l. riconosce il valore fondamentale della tutela dei minori e si impegna, in modo assoluto, a non ricorrere né sostenere in alcun modo il lavoro infantile.

L'Organizzazione stabilisce, documenta, mantiene attive e comunica efficacemente al personale e alle altre parti interessate, politiche e procedure sotto descritte per rimediare a situazioni di lavoro infantile mediante pubblicazione del-

la pagina di interesse sul proprio sito web.

Durante la fase di selezione vengono controllate le generalità del personale di interesse, e successivamente in fase assunzione vengono richieste copie del documento di identità, del permesso di soggiorno che vengono acquisite e conservate nel fascicolo del lavoratore, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di privacy.

Per quanto sopra è quindi ragionevole evitare scelte che possono riguardare i minori e preferibilmente anche giovani lavoratori. Laddove da un controllo iniziale dovesse venire meno all'attenzione del Rappresentante della Direzione Alberto di Gioia e del Consulente del Lavoro l'effettiva età del candidato l'Organizzazione procederà come di seguito riportato.

RIMEDIO LAVORO INFANTILE

Nel caso di riscontro nell'organico aziendale di un lavoratore infantile, per **Fibel Group S.r.l.** il primo obiettivo è quello di tutelare il bambino coinvolto e sollevarlo dal lavoro fornendogli un adeguato supporto, anche di natura economica e/o logistica, affinché possa continuare il proprio percorso scolastico fino a quando non rientrerà più nella definizione di bambino. Si provvede alla compilazione del Mod. 08 Scheda identificazione lavoro minorile che verrà messa agli atti valutandone la gestione come non conformità secondo procedura P 04, e successivamente durante i riesami aziendali.

Il Rappresentante della Direzione Alberto di Gioia assicura che siano rispettati i seguenti adempimenti:

- Informare immediatamente la famiglia,
- Informare le autorità competenti, per garantire che la situazione venga gestita nel rispetto della normativa;
- Contattare i servizi sociali, per attivare tutte le misure di protezione e supporto necessarie;
- Valutare la situazione familiare del minore: se il lavoratore proviene da un contesto di povertà, l'azienda si impegna a offrire, ove possibile, un'opportunità lavorativa a uno dei familiari adulti, così da sostenere il nucleo

senza gravare sul minore. Nel caso in cui non vi sia una famiglia di riferimento, l'azienda si farà carico del supporto necessario per permettere allo stesso di completare gli studi, offrendogli un alloggio sicuro.

Fibel Group S.r.l. garantisce che non darà in alcun modo seguito all'impiego dell'infante all'interno dell'Organizzazione.

ASSUNZIONE GIOVANE LAVORATORE

Nel caso in cui di assunzione di un giovane lavoratore (16 anni compiuti e meno di 18), il Rappresentante della Direzione Alberto di Gioia assicura che siano rispettati, oltre alla legge 977 del 1967, i seguenti adempimenti:

- Obbligo di visita preassuntiva per l'accertamento dell'idoneità alla mansione presso struttura pubblica (ASL- Azienda Sanitaria Locale), da ripetersi annualmente;
- Sorveglianza sanitaria ad opera del Medico competente aziendale nei casi previsti (cfr. TU n.81/2008 art. 41);
- Divieto di esposizione a: agenti fisici (rumore con esposizione media giornaliera superiore a 87 decibel LEX), agenti biologici, agenti chimici classificati come corrosivi, esplosivi, tossici, altamente infiammabili, cancerogeni, mutageni o sensibilizzanti, piombo e i suoi composti, amianto. A tali disposizioni è possibile deroga per attività formative/apprendistato previa autorizzazione Direzione Provinciale del lavoro;
- Orario di lavoro: massimo 8 ore giornaliere e 40 settimanali (divieto di straordinari), con un intervallo dopo 4.5 ore di lavoro continuo; la suddetta interruzione ha l'obbligo temporaneo di almeno un ora;
- Divieto di lavoro notturno (intervalli tra le 22 e le 06 o tra le 23 e le 07);
- Nel caso in cui il giovane lavoratore sia soggetto all'istruzione obbligatoria il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti non deve superare le 10 ore al giorno;
- Rispetto della normativa in vigore in materia di riposo settimanale (due giorni, possibilmente consecutivi e comprendenti la domenica).

Durante i Riesami e audit interni svolti dall'SPT vengono monitorati i casi di cui sopra e le eventuali azioni di rimedio e correttive da intraprendere da discutere all'interno del comitato SA8000 presente presso l'Organizzazione.

Rif. procedura P04 e mod. D.4.2 (rapporto non conformità) e D4.1 (azioni correttive)

4. Impiego di lavoro infantile nella catena di fornitura

L'azienda non dà sostegno all'utilizzo di lavoro infantile nella propria catena di fornitura e da parte di tutti quei soggetti con cui entra in contatto.

A tal riguardo viene chiesto alle aziende fornitrici e terziste, di compilare la lettera di impegno alla conformazione e rispetto di quanto previsto dalla SA8000:2014.

Il non utilizzo di lavoro infantile da parte di un fornitore è una delle condizioni per il mantenimento o instaurazione del rapporto di lavoro.

Per le aziende con alto impatto di manodopera (imprese di pulizia, servizi ausiliari), pur ritenendo assai

improbabile il ricorso a lavoro infantile, viene richiesto:

Sui terzisti vengono inoltre effettuate le attività di monitoraggio in loco da parte del RD Alberto Di Gioia.

È compito del Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale, valutare le informazioni di ritorno dal controllo della catena di fornitura, o che comunque possono pervenire anche attraverso i mass media o le parti interessate, al fine di individuare e porre rimedio ai casi sopra riportati.

Qualora l'azienda, in fase di prima valutazione o successivo monitoraggio dei propri fornitori, rilevi utilizzo di lavoro infantile, si attiva tempestivamente per intraprendere le azioni di rimedio e/o azioni correttive necessarie.

5. Documentazione da Conservare in presenza di casistica

- Scheda di identificazione del caso. (MOD. 008).
- Copia del piano individuale di rimedio (P 04 e relativo modulo D 4.1)
- Comunicazioni con famiglia o enti esterni (eventuali evidenze di corrispondenza).

- Eventuali attestati di frequenza/formazione.

6. Riesame e Miglioramento

- La procedura viene riesaminata al verificarsi di nuovi casi.
- I risultati delle azioni di rimedio vengono discussi nel Comitato SA8000.

7. Comunicazione alle parti interessate

La Fibel Group S.r.l. durante le riunioni con tutto il personale comunica la volontà di non intraprendere rapporti di lavoro come quelli sopra indicati.

In bacheca è inoltre presente la politica che ribadisce detti concetti.

Per le parti interessate esterne sono invece disponibili sul sito aziendale la politica e la presente procedura oltre che al Bilancio Aziendale.