




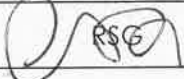
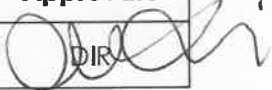
**PROCEDURA DI RECUPERO CONTRO IL LAVORO
INFANTILE**

P04

Rev. 0
del 23.10.18

INDICE

1. SCOPO	2
2. CAMPO D'APPLICAZIONE	2
3. RIFERIMENTI.....	2
4. MODALITÀ OPERATIVE	3
4.1 POLITICA PER LA TUTELA DEL BAMBINO/GIOVANE LAVORATORE.....	3
4.2 VERIFICA DELL'ETÀ AL MOMENTO DELL'ASSUNZIONE.....	3
4.3 AZIONI DI RIMEDIO IN CASO DI LAVORO INFANTILE.....	3
4.4 INSERIMENTO DI GIOVANI LAVORATORI	4
4.5 MONITORAGGIO DEI FORNITORI.....	4

Rev.	Data	Motivo	Redatto	Verificato	Approvato
0	23.10.18	1°EMISSIONE	 RSG	 RSG	 DIR



1. SCOPO

In linea con i principi e valori espressi nella Politica di responsabilità sociale, la LUBE S.r.l. s'impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori di età inferiori a 16 anni, e per i giovani lavoratori (età compresa tra 16 e 18 anni) si attiene a tutte le prescrizioni vigenti dalle normative nazionali al fine di garantire che non siano esposti a situazioni che siano, fuori o dentro il luogo di lavoro, rischiose, pericolose, nocive per la salute.

Nonostante ciò, al fine di tutelare in maniera il più possibile completa ed esaustiva i bambini e i giovani lavoratori, viene redatta la presente *Procedura di Recupero*, che stabilisce le modalità che verrebbero adottate dalla azienda e le responsabilità nelle attività di recupero di lavoratori bambini nel caso in cui si rilevassero tali situazioni nei confronti dei propri fornitori.

2. CAMPO D'APPLICAZIONE

La presente procedura descrive le modalità con cui LUBE S.r.l. stabilisce, documenta, mantiene attive e comunica al personale le eventuali azioni di recupero a favore di bambini per i quali riscontra una situazione lavorativa che rientra nella definizione di lavoro infantile e nel caso siano presenti all'interno dell'azienda giovani lavoratori.

3. RIFERIMENTI

Norma SA 8000: 2014, par 1

Riferimenti internazionali ed Europee	
Convenzione ILO 138	Età minima di ammissione al lavoro
Raccomandazione ILO 146	Età minima di ammissione al lavoro – Strumento applicativo della Convenzione 138
Convenzione ILO 182	Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile
Raccomandazione ILO 190	Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile – Strumento applicativo della Convenzione ILO 182
Convenzione sui diritti dell'Infanzia	Convenzione adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 20 novembre 1989 sui diritti dell'infanzia
Dichiarazione universale dei diritti umani dell'ONU – art. 25	Protezione dell'infanzia
Comunità Europea con la direttiva 94/33	Principi base in merito ai rapporti lavorativi con i minorenni
Riferimenti nazionali	
Costituzione italiana – art. 37	Limite minimo di età per il lavoro – Tutela del lavoro dei minori
Statuto dei lavoratori – art. 10	Studenti lavoratori
L.19-01-1955 n.25 L. 8-8-1985 n.443 L. 24-06-1997 n. 196	Apprendistato e contratti di tirocinio
L. 17-10-1967 n. 977	Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti
D. Lgs. 04-08-1999 n.345 (così come modificato e integrato dal D. Lgs. 18-08-2000 n.262	Attuazione della Direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro
Carta degli impegni – adottata dal governo il 16 aprile 1998	Carta contro il lavoro minorile che impegna governo, sindacati e imprenditori a combattere il fenomeno.
Legge n. 296/2006	Legge Finanziaria 2007 (innalzamento età minima per avviamento al lavoro)
D.L. 25 Giugno 2008 (art.23)	Abrogazione delle comunicazioni obbligatorie in materia di apprendistato
D. Lgs. 81/2008 (Testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) così come modificato ed integrato dal correttivo 106/09	Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro



4. MODALITÀ OPERATIVE

4.1 POLITICA PER LA TUTELA DEL BAMBINO/GIOVANE LAVORATORE

La LUBE S.r.l al fine di promuovere i principi dell'educazione dei bambini definiti nella Raccomandazione ILO 146 e dei giovani lavoratori, ha sviluppato la seguente politica:

La LUBE S.r.l s'impegna a rispettare e divulgare alle parti interessate, sia interne che esterne, il proprio impegno a non usufruire di lavoro infantile, né in modo sistematico né saltuario e a farsi portavoce di una cultura della tutela dei giovani sul lavoro.

In particolare, LUBE S.r.l s'impegna a rispettare:

- i contratti collettivi del lavoro e di tutta la normativa sull'impiego dei minori e dei giovani in azienda (convenzione di stage, apprendistato, contratto di inserimento, forme di alternanza scuola-lavoro, etc.) in conformità D.lgs n. 345 del 1999 e sue successive modificazioni;
- la normativa che tutela le esigenze connesse agli studenti lavoratori;
- forme di collaborazione con scuole ed enti di istruzione per favorire l'inserimento dei giovani nel lavoro;
- forme di collaborazione con ONG e enti locali per il sostegno delle politiche a tutela dei minori.

4.2 VERIFICA DELL'ETÀ AL MOMENTO DELL'ASSUNZIONE

Il RSG di LUBE, al fine di dare garanzia che nessun bambino sia erroneamente impiegato in azienda, all'atto della selezione, si accerta della veridicità dei dati anagrafici del candidato nonché, all'atto dell'assunzione, richiede copia dei documenti d'identità.

4.3 AZIONI DI RIMEDIO IN CASO DI LAVORO INFANTILE

Nonostante l'impegno a non assumere lavoratori che rientrano nella definizione di bambino, nel caso in cui sia rilevato l'impiego di un bambino da parte dei propri fornitori, la Direzione di LUBE S.r.l si impegna a mettere in atto una serie di azioni di rimedio volte a tutelare il bambino e la propria famiglia. Il RSG provvede a contattare in modo tempestivo gli enti istituzionali e le associazioni attive nel settore al fine di segnalare tali situazioni di non conformità. Inoltre collabora con le istituzioni e definisce direttamente con il fornitore azioni di rimedio volte a non compromettere in modo negativo la situazione bambino.

Il Piano di recupero deve indicare:

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

Consapevole della difficoltà di gestione della situazione, il RSG si avvarrà sempre del sostegno di associazioni attive nel settore (Telefono Azzurro, ONG locali, ecc.), che possano fornire indicazioni sulle modalità più idonee per intrattenere le relazioni con il bambino e la sua famiglia, nonché per l'individuazione dei canali più idonei per la tutela del bambino.

Il Piano di rimedio individuato deve tenere presente i seguenti aspetti:

- garantire una forma di sostentamento al bambino e alla sua famiglia per il mancato lavoro fornendo un reddito alternativo per diminuire l'impatto finanziario sulla famiglia;
- garantire che il minore possa completare il suo percorso di istruzione obbligatoria secondo quanto previsto dalla normativa vigente pur promuovendo l'orientamento al mondo del lavoro anche attraverso il pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la scuola;



- cercare di inserire nel proprio organico, o in alternativa sostenere nelle attività di ricerca di una occupazione, un familiare del minore, in modo da assicurare il sostentamento finanziario della famiglia ed un alleggerimento delle responsabilità del minore stesso.

È compito della direzione in collaborazione con gli enti istituzionali individuare le modalità e trovare le risorse finanziarie necessarie ed il loro reperimento.

4.4 INSERIMENTO DI GIOVANI LAVORATORI

Nel caso sia inserito nell'organico aziendale un giovane lavoratore che abbia già assolto l'obbligo scolastico, l'azienda si impegna ad offrire al ragazzo una formazione professionale che ne rispecchi le attitudini personali. Il ragazzo sarà inserito in un programma di formazione professionale (così come previsto dalla normative in vigore) e sarà garantito il rispetto della normativa in materia di sicurezza al fine di garantire che non sia esposto a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

In particolare nel caso di giovani lavoratori la LUBE S.r.l si impegna a:

- non esporre i giovani lavoratori a lavori pericolosi (es. esposizione ad agenti fisici, biologici, chimici o particolari processi) di lavorazione;
- divieto assoluto di lavoro notturno.
- rispetto della normativa in vigore in materia di riposo settimanale.

4.5 MONITORAGGIO DEI FORNITORI

Il RSG provvede alla sensibilizzazione dei fornitori al rispetto dei principi dettati dalla norma SA 8000 affinché non facciano uso di lavoro infantile e s'impegnino, in forma scritta, al rispetto di questo principio, attraverso la sottoscrizione della dichiarazione d'impegno emessa dal fornitore. Il rispetto di tale requisito è ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con LUBE s.r.l.

Inoltre LUBE s'impegna a verificare presso i propri fornitori attraverso le verifiche periodiche effettuate dalle funzioni incaricate che non sussistano situazioni di lavoro infantile o minorile che non prevedano il rispetto della normativa vigente in materia. Nel caso in cui a seguito dell'individuazione di:

- utilizzo di lavoro infantile da parte del fornitore;
- utilizzo di giovani lavoratori per i quali non siano rispettati i requisiti previsti,

le funzioni incaricate provvedono a comunicare la situazione rilevata al rappresentante della direzione per la responsabilità sociale a contattare in modo tempestivo gli enti istituzionali e le associazioni attive nel settore al fine di segnalare tali situazioni di non conformità. Inoltre il rappresentante della Direzione per la responsabilità sociale collabora con le istituzioni e definisce direttamente con il fornitore azioni di rimedio volte a non compromettere in modo negativo la situazione del lavoratore minore. Tale azioni devono essere registrate da parte del rappresentante della Direzione per la responsabilità sociale e tenute costantemente sotto controllo.