



GESTIONE LAVORO INFANTILE E MINORILE

PROCEDURA GESTIONALE

LAVORO INFANTILE E MINORILE

REV	DATA	DESCRIZIONE	ELAB.	CONTR.	APPR
0	10/01/2022	Emissione	M. Viscusi	M.Fontana	G.Fontana

Sommario

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	4
2. RIFERIMENTI.....	4
3. RESPONSABILITÀ.....	4
4. MODALITA' OPERATIVA - AZIONE DI RIMEDIO	5
5. ARCHIVIAZIONE	6

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Scopo della presente procedura è quello definire le modalità con cui W.E.E. WATER ENVIRONMENT ENERGY SRL garantisce di non utilizzare e di non favorire l' utilizzo di lavoro infantile e minorile e di definire le modalità di intervento in caso di rilevamento dell'utilizzo di lavoro minorile presso i propri fornitori e/o subappaltatori o presso i cantieri dove il personale di W.E.E. WATER ENVIRONMENT ENERGY SRL svolge attività in relazione al seguente campo di applicazione: Installazione e manutenzione di sistemi di rilevamento, monitoraggio e telecontrollo di reti idriche e fognarie. Servizi di ingegneria nei settori delle infrastrutture idriche, fognarie, depurative, dei sistemi ambientali, della difesa idrogeologica; servizi di rilievo, di misurazione, di monitoraggio, di modellazione delle reti idriche e fognarie, ricerca di perdite idriche e acque parassite, ispezione interna delle condotte e dei manufatti.

2. RIFERIMENTI

- Convenzioni ILO : International Labour Organization (29/105/87/98/100/111/135/138/146/155/164/159/177)
- Convenzioni ILO 29 e 105 (Lavoro Forzato e Obbligato)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima e Raccomandazione)
- Convenzione ILO 182 (Peggiori forme di lavoro minorile)
- D.Lgs 345/99 (così come modificato e integrato dal D.lgs 262/00) di attuazione della Direttiva comunitaria 94/33/CE.
- Norma SA 8000
- Comunità Europea con la direttiva 94/33, la quale ha stabilito dei principi base in merito ai rapporti lavorativi con i minorenni. In primo luogo è stato fissato il compimento del quindicesimo anno di età come requisito per accedere nel mondo del lavoro, secondariamente è stato stabilito che il giovane deve prima di ogni cosa intraprendere un percorso di istruzione e formazione professionale.
- D. Lgs. 262/2000

3. RESPONSABILITÀ

La responsabilità dell'applicazione della seguente procedura è del Rappresentante SA 8000 della Direzione che si avvale della collaborazione delle altre figure aziendali nominate nell'organigramma (il Rappresentante della Direzione, il Rappresentante dei Lavoratori e Responsabile del Personale).

4. MODALITÀ OPERATIVA - AZIONE DI RIMEDIO

W.E.E. WATER ENVIRONMENT ENERGY SRL si impegna a rispettare e divulgare alle parti interessate, sia interne che esterne, il proprio impegno a non usufruire di lavoro infantile e a promuovere tutte le azioni finalizzate allo sviluppo della cultura di tutela dei giovani sul lavoro. In particolare, si impegna a :

- assumere solo persone che abbiano compiuto i 18 anni d'età;
- rispettare i contratti collettivi del lavoro e di tutta la normativa sull'impiego dei minori e dei giovani in azienda;
- rispettare la normativa che tutela le esigenze connesse agli studenti lavoratori;
- attivare forme di collaborazione con gli istituti scolastici ed universitari, per favorire percorsi formativi (stage in azienda) finalizzati a facilitare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;
- promuovere forme di collaborazione con Organismi Non Governativi (ONG) per il sostegno delle politiche a tutela dei minori;

In fase di selezione del nuovo candidato/a, il responsabile di funzione e il responsabile risorse umane, verificano, la sussistenza del compimento del 18 anni d'età quale requisito obbligatorio e imprescindibile per l'eventuale futura assunzione. Successivamente alla selezione, in fase di assunzione, l'Ufficio amministrazione del personale si accerta della veridicità dei dati anagrafici, richiedendo copia dei documenti d'identità, del permesso di soggiorno (nel caso di cittadini non appartenenti alla Unione Europea) e di quelli richiesti dal CCNL.

Qualora, a seguito di audit presso i fornitori, o tramite qualunque altra fonte di informazione, o sopralluoghi in cantiere il personale di W.E.E. WATER ENVIRONMENT ENERGY SRL venga a conoscenza di impiego di lavoro infantile presso il cantiere o ad opera di fornitori o subfornitori, ne dà immediata comunicazione al Responsabile della Social accountability (RSA). Quest'ultimo apre una N.C. secondo quanto indicato nella relativa procedura e procede a darne immediata comunicazione alla Direzione.

La Direzione (in collaborazione con il Rappresentante della Direzione), si impegna a mettere in atto una serie di azioni di rimedio volte a tutelare il minore e la sua famiglia. In collaborazione con l'Associazione Telefono Azzurro, ricevuta la segnalazione di ritrovamento di minore al lavoro, il Rappresentante della Direzione contatta immediatamente l'Associazione.

L'intervento dell'Associazione prevede una prima valutazione al telefono circa la gravità della segnalazione di lavoro minorile.

Se si tratta di sfruttamento del lavoro minorile, si procede ad attivare le Forze dell'Ordine competenti territorialmente, l'Ispettorato del lavoro locale e in alcuni casi anche il Dipartimento Generale del Lavoro presso il Ministero del Lavoro.

Quando si tratta altresì di casi di grave sfruttamento, si attivano anche i Servizi Sociali e le Agenzie Territoriali apposite, per mettere a punto un percorso personalizzato di recupero fattivo ed effettivo del minore.

Il piano di rimedio individuato deve favorire in particolare:

- una forma di sostentamento al minore e alla sua famiglia per il mancato lavoro fornendo un reddito alternativo al nucleo familiare
- garantire che il minore possa completare il suo percorso di istruzione obbligatoria, contribuendo al pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la scuola
- cercare di inserire nel proprio organico, o in alternativa sostenere nell'attività di ricerca di un'occupazione, un familiare del minore.

La Direzione, il Rappresentante della Direzione si impegnano ad individuare le modalità e reperire le risorse per la realizzazione delle azioni di rimedio.

Qualora, a seguito di audit presso i fornitori, o tramite qualunque altra fonte di informazione, il personale dell'azienda venga a conoscenza di impiego dei giovani lavoratori, il RSA deve assicurarsi, tramite audit, ecc. che i lavoratori suddetti:

- siano impiegati solo dopo aver effettuato le ore scolastiche previste, laddove siano soggetti ad istruzione obbligatoria
- non svolgano lavori pesanti
- 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
- 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

Chiunque sappia di violazioni delle suddette condizioni dovrà aprire una non conformità dandone immediata comunicazione al Rappresentante della Direzione. Le NC vengono gestite come sopra indicato.

Tutte le situazioni di lavoro infantile o di giovani lavoratori riscontrate in azienda o presso i propri fornitori, sub-fornitori, sub-appaltatori vengono registrate sull'apposito "Modulo Identificazione Dati Minore o Giovane Lavoratore":

- Dati relativi al minore o giovane lavoratore;
- -Motivazione dell'evento;
- Azioni poste in essere.

Per i giovani stagisti, tirocinanti, apprendisti, vengono registrate le seguenti informazioni:

- Copia del contratto di tirocinio, di stage o di apprendistato;
- Copia di un documento d'identità;
- Relazione sulle attività formative e professionali svolte presso l'azienda durante il periodo di tirocinio, di stage o di apprendistato.

5. ARCHIVIAZIONE

Le comunicazioni e/o segnalazioni vengono archiviate in formato elettronico e digitale secondo quanto indicato nella procedura di gestione delle informazioni documentate PRO INFDOC.