



**PROCEDURA DI GESTIONE SISTEMA INTEGRATO
QUALITA', SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE E RESPONSABILITÀ SOCIALE**

PSA06_Contrasto al Lavoro infantile e al Lavoro obbligato

Rev.	Data	Variazione	Emesso RQHSE	Verificato RDQHSE	Approvato DG
00	29/07/2022	Prima emissione	D.Zacchello	G. Vendramin	A. Vendramin

INDICE

1	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2	RIFERIMENTI NORMATIVI	3
3	DEFINIZIONI.....	3
4	RESPONSABILITÀ	3
5	MODALITÀ OPERATIVE.....	3
	5.1 Lavoro infantile	3
	5.2 Lavoro obbligato.....	4
6	REGISTRAZIONE	4

1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura definisce le azioni che l'Azienda mette in atto per contrastare le forme di lavoro infantile, forzato e obbligato su tutta la propria filiera. Definisce inoltre le azioni che CEV si impegna a intraprendere in caso di e ha dunque lo scopo di definire le attività che la società metterebbe in pratica nel caso in cui fossero impiegati dalla società lavoratori minori e/o bambini.

2 RIFERIMENTI NORMATIVI

- NORMA SA 8000 par. 1 Lavoro infantile e par. 2 Lavoro forzato e obbligato
- CONVENZIONE ILO 138 – Età minima
- RACCOMANDAZIONE 146 - Età minima
- CONVENZIONE ILO 182- Proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile
- CONVENZIONE DELL'ONU SUI DIRITTI DEL BAMBINO
- CONVENZIONE ILO 29 - Lavoro forzato e obbligatorio
- CONVENZIONE ILO 105 - Abolizione del lavoro forzato
- D.Lgs. 4 agosto 1999 n.345 - Attuazione della direttiva 94/33/CE relative alla protezione dei giovani sul lavoro.
- D.Lgs.18 agosto 2000 n.262 - Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, in materia di protezione dei giovani sul lavoro, a norma dell'articolo 1, comma 4, della legge 24 aprile 1998, n. 128.

3 DEFINIZIONI

- **Bambino:** qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscono un'età maggiore per la prestazione di lavoro o per la frequentazione della scuola dell'obbligo, nel qual caso l'età di riferimento è quella applicata nella località.
- **Giovane lavoratore:** qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore a 18 anni.
- **Azione di rimedio per i bambini:** ogni forma di sostegno e azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile come sopra definito e che, successivamente, sono stati rimossi da tale lavoro.
- **Lavoro infantile:** qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

4 RESPONSABILITÀ

La Direzione della CEV S.p.A. in relazione al lavoro infantile deve assicurare che venga rispettato l'impegno di non utilizzare giovani lavoratori o lavoratori bambini e deve verificare in fase di assunzione, l'inesistenza di situazioni non conformi al requisito della norma SA 8000.

La Direzione della CEV S.p.A. riguardo al lavoro forzato o obbligato deve assicurare che venga rispettato l'impegno di non ricorrere al lavoro forzato, obbligato o al traffico di esseri umani.

L'SPT ha il compito di tenere sotto controllo le registrazioni inerenti sia al lavoro infantile e sia al lavoro forzato e obbligato.

5 MODALITÀ OPERATIVE

5.1 Lavoro infantile

L'impresa CEV S.p.A. si impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori la cui età rientra nella definizione di "bambino" e "giovane lavoratore".

All'atto dell'assunzione di un nuovo dipendente, il responsabile dell'ufficio del personale, raccoglie tutte le informazioni necessarie per verificare l'età del lavoratore e conserva evidenza di tale requisito (quali ad es. carta di identità, codice fiscale, stato di famiglia, ecc.).

La presente procedura si applica nel caso in cui nell'azienda o nella catena dei fornitori Qualora, a seguito di audit presso fornitori e/o subfornitori vengano trovati minori o bambini al lavoro in contravvenzione alla norma o alla legge nazionale, o minori o bambini che siano esposti a situazioni, fuori o dentro il luogo di lavoro, rischiose, pericolose, nocive per la loro salute, o una qualsiasi altra situazione di impiego di lavoro infantile, viene data immediata comunicazione al SPT. Questo aprirà una NC e ne darà immediata comunicazione alla Direzione.

L'SPT in collaborazione con la Direzione e con il fornitore/subappaltatore, provvederà a redigere il piano di recupero per il minore determinando, in base alla criticità della situazione del minore, le azioni di recupero da intraprendere.

L'azioni di recupero possono essere, ad esempio:

- assicurare l'istruzione al minore tramite il pagamento delle tasse scolastiche, libri e trasporto per la scuola; per i minori che hanno già assolto gli obblighi scolastici l'azienda metterà a disposizione un percorso formativo professionale compatibile con le attitudini del giovane lavoratore;
- cessazione immediata dell'impiego di lavoro infantile fornendo al minore licenziato un reddito alternativo per diminuire l'impatto finanziario sulla famiglia;
- fornire un lavoro leggero e sicuro al minore per poche ore al giorno, assicurandosi che il totale delle ore dedicate alla scuola, al lavoro e agli spostamenti da e verso questi luoghi e l'abitazione non superi le 10 ore complessive;
- quando 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 stesso.

5.2 Lavoro obbligato

CEV S.p.A. non utilizza o favorisce in alcun modo il ricorso ad alcuna forma di coercizione del lavoratore. L'avvio del rapporto di lavoro è svolto in modo totalmente legale, senza richieste da parte dell'azienda di denaro, dichiarazioni "in bianco" o prestazioni non inerenti alla mansione lavorativa.

L'azienda provvede inoltre a:

- Esimersi dalla costrizione al lavoro straordinario
- Astenersi dall'utilizzo di strumenti di coercizione
- Rispettare l'accordo contrattuale sull'orario di lavoro o, comunque di quanto imposto dal CCNL
- Garantire ai lavoratori la libertà di cessare il rapporto di lavoro in ogni momento, con il dovuto preavviso come previsto dal CCNL applicato.

6 REGISTRAZIONE

I documenti e le registrazioni relative ai lavoratori dipendenti sono conservati dall'Ufficio del personale, che conserva anche le registrazioni relative ad eventuali piani di recupero minori per non meno di 5 anni dalla data di fine rapporto lavorativo.