VERIFICA	APPROVAZIONE
RSG	DIR

STORIA DEL DOCUMENTO

REV.	DATA	DESCRIZIONE
0	29.01.2024	Prima emissione

1. DEFINIZIONI

BAMBINO: è il minore di età inferiore ai 15 anni, o ancora soggetto all'obbligo scolastico. (legge 977/1967, così modificata dal D.Lgs 345/1999 che ha recepito la direttiva CEE 94/33) .
GIOVANE LAVORATORE: è il minore di età compresa tra i 16 ed i 18 anni, che non è più soggetto all'obbligo scolastico. (legge 977/1967, così modificata dal D.Lgs 345/1999 che ha recepito la direttiva CEE 94/33.
LAVORO MINORILE: lavoro prestato da un bambino (norma SA8000).

1.2. PROCEDURA

L'azienda, nel pieno rispetto della legislazione italiana in materia di tutela dei minori, ritiene requisito indispensabile per l'inizio di un rapporto di lavoro, la maggiore età. Inoltre controlla i propri fornitori, affinché operino in conformità al requisito della norma, pena l'esclusione dall'Albo dei Fornitori (vedere Sez. 3 MSG). Al momento dell'assunzione deve essere verificata l'età visionando il documento di identità. Tale procedura consente di non assumere un soggetto che rientra nella definizione di giovane lavoratore; al minorenne può essere assicurato un contratto di apprendistato. L'azienda inoltre controlla i propri fornitori, affinché operino in conformità al requisito della norma, pena l'esclusione dall'albo dei fornitori (vedere Sez. 3 MSG). Ciò comporta che possano essere impiegati giovani lavoratori i quali però, laddove siano soggetti ad istruzione obbligatoria, possono lavorare solo dopo aver effettuato le ore di scuola previste, non possono lavorare per più di 8 ore giornaliere e durante il turno notturno e non devono essere esposti dall'azienda a qualsiasi tipo di situazione che potrebbe risultare rischiosa o nociva per la loro salute e il loro sviluppo psico-fisico; inoltre per essi, in nessun caso, il totale delle ore di impegno giornaliero (inteso come impegno scolastico, impegno lavorativo e le ore di viaggio da/per la scuola e il luogo di lavoro) deve essere superiore a 10 ore.
L'azienda ha la precisa volontà di comunicare al personale ed alle parti interessate la presente procedura.
In presenza di bambini nei luoghi di lavoro l'azienda deve attuare quanto segue:

- Licenziamento del bambino
- Coinvolgimento della Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro (Via Formano, 8 - Palazzo B - 00192 Roma – Tel. 06/36754997) e dei servizi sociali del comune di appartenenza, al fine di individuare i possibili piani di recupero
- Coinvolgimento dei genitori al fine di condividere il piano di recupero stabilito e proporre eventualmente una assunzione ad uno dei membri della famiglia
- Sussidio al bambino, anche di tipo economico, al fine di poter frequentare almeno la scuola dell'obbligo e monitorare la frequenza agli studi con il coinvolgimento eventuale di assistenti sociali
- Valutazione delle cause per le quali si sia verificato l'impiego di bambini all'interno dell'azienda con attuazioni di azioni correttive in merito
- Comunicazione agli Stakeholders del rilievo e del relativo piano di rimedio.