

	Litopat S.r.l.	Responsabilità Sociale
	LAVORO MINORILE	PR CSR 01 Rev 00 del 08/11/2023

Indice

1. Scopo e campo di applicazione	1
2. Definizioni.....	1
3. Riferimenti.....	2
4. Responsabilità	2
5. Modalità operative	2
<i>Accertamento dell'età</i>	2
<i>Norme comportamentali in fase di selezione del personale: esplicazione grafica</i>	3
5.1.3 <i>Rimedio alla situazione</i>	4
5.1.3.1 <i>Rimedio di situazioni di lavoro minorile nella catena di fornitura</i>	4
5.1 <i>Giovani lavoratori</i>	5
5.2 <i>Alternanza scuola lavoro</i>	6
5.4 <i>Apprendistato</i>	6

1. Scopo e campo di applicazione

La presente Procedura si pone i seguenti obiettivi:

- prevedere le modalità di recupero di bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile;
- fornire il supporto ai bambini al fine di garantirne la frequenza scolastica obbligatoria;
- promuovere l'educazione dei bambini e dei giovani lavoratori, tirocinanti e apprendisti soggetti a istruzione obbligatoria;
- evitare che i bambini e i giovani lavoratori, tirocinanti siano esposti a situazioni di pericolo, insicure o nocive per la salute.

2. Definizioni

Definizione di bambino: Qualsiasi persona con meno di quindici anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta.

Definizione di giovane lavoratore: qualsiasi persona che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai diciott'anni.

Lavoratore soggetto ad obbligo scolastico: il minore che ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e

	Litopat S.r.l.	Responsabilità Sociale
	LAVORO MINORILE	PR CSR 01 Rev 00 del 08/11/2023

comunque a decorrere dall'anno 2007- 2008, il numero degli anni di istruzione obbligatoria è stato innalzato a dieci anni e, conseguentemente, l'età minima di ammissione al lavoro è innalzata ai 16 anni.

Orario di lavoro: qualsiasi periodo in cui il minore è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro o nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni.

Periodo di riposo: Qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro

3. Riferimenti

- SA 8000, in particolare il sotto requisito 1°, criteri 1.1, 1.2, 1.3, 1.4
- ILO Convenzione 138, Età minima e raccomandazione 146
- ILO Convenzione 182, peggiori forme di lavoro minorile

4. Responsabilità

Responsabilità

Responsabile Sistemi di Gestione Integrati

Diffusione

Area amministrativa

5. Modalità operative

Accertamento dell'età

Al fine di dare garanzia che nessun bambino sia erroneamente impiegato in azienda, in fase di assunzione del personale, il Responsabile della selezione (o chi per esso) deve accertare, attraverso il controllo della documentazione fornitagli, l'effettiva età del candidato.

La metodologia di identificazione segue i canoni classici andando a verificare la Carta d'Identità / Passaporto / Permesso di soggiorno.

Particolare attenzione, in questa fase, deve essere posta sulla validità dei documenti, sul domicilio e sulla corrispondenza fotografica.

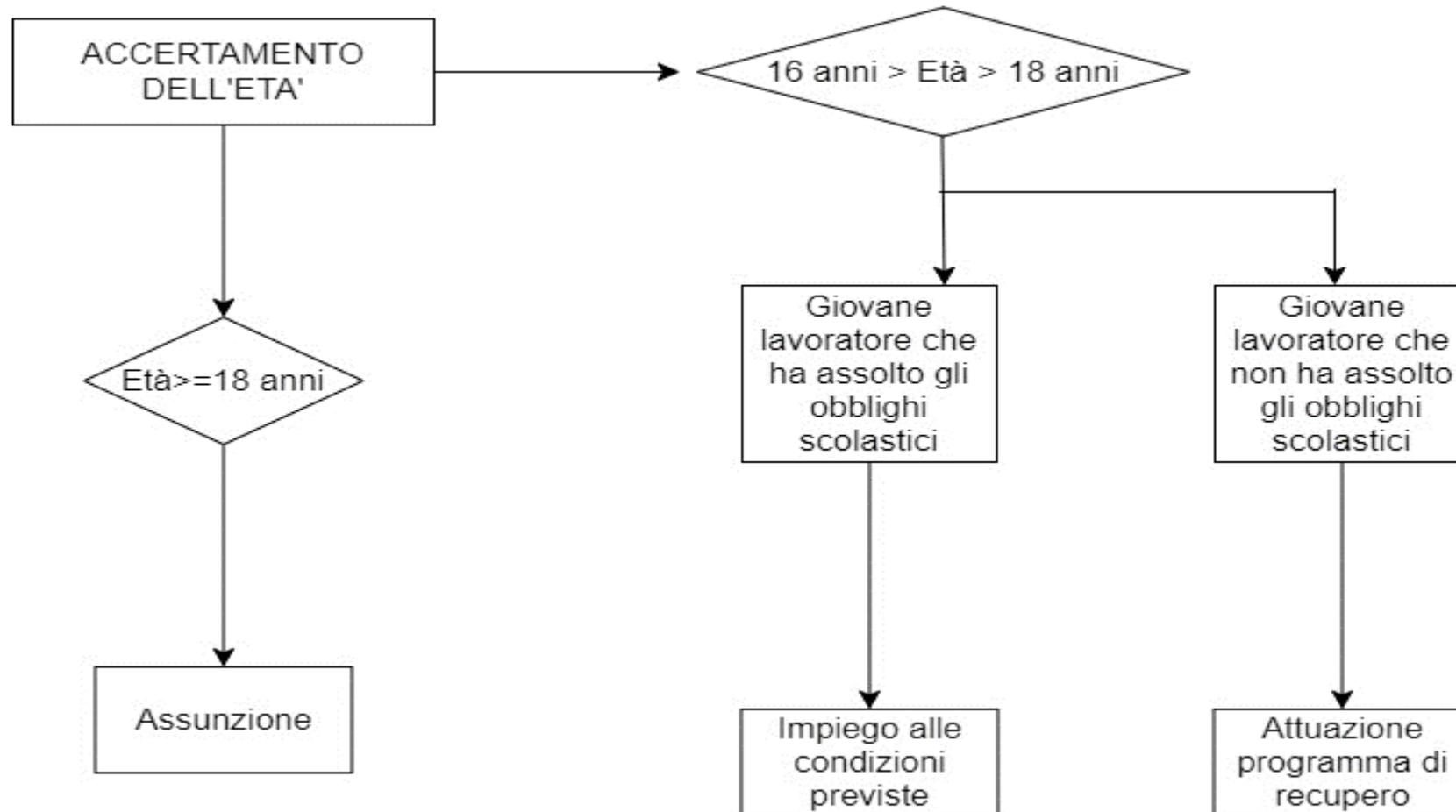
Nel caso di dubbi il responsabile della selezione del personale deve informare subito il Rappresentante della Direzione bloccando ogni ulteriore pratica verso l'avvio della collaborazione lavorativa in attesa dell'esito degli accertamenti.

Un aiuto nell'accertamento dell'età può avvenire anche tramite elementi di riscontro da inserire nell'intervista con il candidato, quali riferimenti casuali a date, eventi sportivi, etc. questo al fine di capire se la conoscenza di tali fatti è compatibile con l'età dichiarata.

In caso di impiego di minori per progetti riguardanti alternanza Scuola-Lavoro, con istituti scolastici del territorio nazionale, l'azienda si assicura di tenere copia dei documenti d'identità dello studente e della convenzione stipulata con la scuola, da esibire in caso di controllo delle autorità. Si comunica che il personale dipendente è registrato sull'apposito elenco del personale con l'indicazione dell'anagrafica di ognuno di questi.

 <small>LITOPAT</small> <small>GRAPHIC ARTS INDUSTRY</small>	Litopat S.r.l.	Responsabilità Sociale
	LAVORO MINORILE	PR CSR 01 Rev 00 del 08/11/2023

Norme comportamentali in fase di selezione del personale: esplicazione grafica



	Litopat S.r.l.	Responsabilità Sociale
	LAVORO MINORILE	PR CSR 01 Rev 00 del 08/11/2023

5.1.3 Rimedio alla situazione

Nel caso di lavoro **infantile**:

- prevedere per il bambino la continuazione o la ripresa degli studi, nel caso in cui questi fossero stati interrotti, al fine di garantire il completamento della formazione scolastica obbligatoria;
- laddove risultasse necessario, assicurare l'istruzione al bambino attraverso il pagamento
- valutare la possibilità di assumere un familiare al fine di garantire un sostegno economico alla famiglia;
- segnalare la situazione alle Associazioni ed alle ONG locali al fine di valutare insieme altre eventuali azioni da attuare.

Nel caso di **giovani lavoratori** soggetti a istruzione obbligatoria:

- identificare per ciascun giovane lavoratore un tutor interno all'organizzazione, con funzioni di supporto, programmazione e coordinamento delle attività di formazione e di lavoro;
- esaminare il piano formativo individuale definito per la formazione obbligatoria, con particolare riguardo ai contratti di apprendistato;
- assicurarsi che il giovane lavoratore non sia esposto a situazioni pericolose o nocive per la salute. Ridefinire le mansioni del giovane lavoratore all'interno dell'organizzazione in modo da assicurarsi che il lavoro non venga svolto durante le ore di formazione, che la somma delle ore di scuola, lavoro e trasporto **non ecceda le 10 ore**, che il giovane lavoratore non sia esposto a situazioni pericolose o nocive per la salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, non devono lavorare per un tempo superiore alle 8 ore giornaliere;
- prevedere un apposito percorso di formazione professionale che riesca a valorizzare le competenze del giovane lavoratore, arricchendone le conoscenze e le abilità per un futuro inserimento nel mondo del lavoro.

5.1.3.1 Rimedio di situazioni di lavoro minorile nella catena di fornitura

Litopat S.r.l impone ai propri fornitori di non impiegare lavoro infantile. Prerequisito di ammissione dei fornitori nella lista dei fornitori qualificati è infatti la sottoscrizione di un impegno, da parte di questi ultimi, all'osservazione di tutti i requisiti della SA 8000:2014, fra cui quello relativo al 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 Litopat S.r.l, nella figura del Rappresentante della Direzione apre una non conformità e si impegna a mettere in atto una serie di azioni di rimedio volte a tutelare il bambino e la propria famiglia.

Il Rappresentante della Direzione 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;

	Litopat S.r.l.	Responsabilità Sociale
	LAVORO MINORILE	PR CSR 01 Rev 00 del 08/11/2023

- le azioni di recupero da intraprendere, individuando le più idonee per la specifica situazione in esame.

Il Rappresentante della Direzione 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, di individuare le modalità e trovare le risorse finanziarie necessarie.

5.1 Giovani lavoratori

Nel caso in cui siano impiegati, in azienda o presso un fornitore o da un fornitore che viene ad eseguire le proprie attività presso Litopat S.r.l, dei giovani lavoratori, l'ufficio HR e il Rappresentante della Direzione devono interfacciarsi con i vari reparti aziendali al fine di rispettare quanto dice la normativa. Nello specifico:

I giovani lavoratori devono essere impiegati solo dopo aver effettuato le ore scolastiche previste, laddove siano soggetti ad istruzione obbligatoria.	L'ufficio HR richiede l'orario delle lezioni ai lavoratori, al fine di organizzare assieme al responsabile gli orari di lavoro.
I giovani lavoratori non devono svolgere lavori pesanti ed in orari notturni.	L'ufficio HR deve definire gli orari di lavoro del lavoratore. Il RSPP deve definire i lavori pesanti in azienda e comunicare al responsabile del lavoratore quali sono, al fine che non svengano eseguiti.
I giovani lavoratori devono lavorare in condizioni di sicurezza e non devono essere esposti a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute fisica e mentale e per il loro sviluppo.	È vietato l'esposizione ad un livello medio giornaliero superiore ai 87 dBA. È vietata l'esposizione a sostanze chimiche, tossiche o cancerogene, nonché a radiazioni ionizzanti e non. È vietato il trasporto di pesi per più di 4 ore durante la giornata, compresi i riorni a vuoto.
I giovani lavoratori non devono essere messi a contatto con apparecchiature pericolose.	È vietata la condotta di veicoli di trasporto e di macchine operatrici semoventi con propulsione meccanica. È vietato l'uso di pistole fissa chiodi se queste sono di elevata potenza.
I giovani lavoratori non devono lavorare per un tempo superiore alle 8 ore giornaliere.	L'ufficio HR monitora il dato.
Le ore di lavoro sommate alle ore di scuola (qualora i lavoratori siano ancora studenti) ed a quelle di viaggio per la scuola ed il lavoro non superino le 10 ore.	L'ufficio HR monitora il dato.

	Litopat S.r.l.	Responsabilità Sociale
	LAVORO MINORILE	PR CSR 01 Rev 00 del 08/11/2023

Chiunque venga a conoscenza di violazioni delle suddette condizioni ne dà comunicazione al Rappresentante della Direzione che provvede ad aprire una NC e ad adottare le soluzioni del caso.

Litopat S.r.l, comunque, si impegna ad inserire il giovane lavoratore in un programma di formazione professionale (così come previsto dalle normative in vigore) e a garantire 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.

5.2 Alternanza scuola lavoro

L'alternanza scuola lavoro entra nel nostro sistema educativo del MIUR che prevede come possibilità di realizzare i corsi del secondo ciclo, consentendo ai giovani che hanno compiuto il quindicesimo anno di età di svolgere l'intera formazione dai 16 ai 18 anni "attraverso l'alternanza di periodi di studio e di lavoro, sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica, sulla base di convenzioni con imprese o con le rispettive associazioni di rappresentanza o con le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, o con enti, pubblici e privati, inclusi quelli del terzo settore, disponibili ad accogliere gli studenti per periodi di tirocinio che non costituiscono rapporto individuale di lavoro.

Sono stabilite le modalità di realizzazione dei corsi del secondo ciclo per assicurare ai giovani, oltre alle conoscenze di base, l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro.

Sono gli studenti che possono presentare la richiesta di svolgere, sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica o formativa, il percorso formativo prescelto alternando periodi in aula e in contesti lavorativi, nel rispetto del medesimo profilo educativo del corso di studi ordinario.

Il giovane, quindi, mantiene lo status di studente, la responsabilità del percorso è in capo alla scuola e l'alternanza è presentata come una metodologia didattica e non costituisce affatto un rapporto di lavoro.

Le attività nella struttura ospitante possono essere realizzate anche in periodi di sospensione della didattica. Per i soggetti disabili i periodi di apprendimento mediante esperienze di lavoro sono dimensionati in modo da promuovere l'autonomia anche ai fini dell'inserimento nel mondo del lavoro.

I percorsi di alternanza scuola-lavoro sono attuati, **negli istituti tecnici e professionali, per una durata complessiva, nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi, di almeno 400 ore e, nei licei, per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio.**

5.4 Apprendistato

L'**apprendistato** è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione giovanile, disciplinato dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modifiche (articoli 41-47).

Per quanto riguarda il lavoro minorile il giovane è considerato per il seguente punto di applicazione del decreto (per gli aspetti relativi al compimento del 18° anno di età):

- **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore**, per i giovani dai 16 ai 25 anni compiuti, finalizzato a conseguire uno delle predette qualificazioni in ambiente di lavoro;