
	<b>Procedura lavoro infantile e giovani lavoratori</b>	Rev. 01
		Del 16/06/2017
	PR 39	Pagina 1 di 4

## Revisioni


Numero	Descrizione
0	Emissione della Procedura
1	Introduzione paragrafo 6.5 inserimento personale in stage "giovani lavoratori"

	<b>Verificato</b>	<b>Approvato</b>
UP		DG 

<b>Distribuito a</b>	RP-RLOG-RAMM-RCOMM-RENOL-CP
----------------------	-----------------------------

### INDICE:

1. PREMESSA
2. DEFINIZIONI
3. RIFERIMENTI NORMATIVI
4. SCOPO E CAMPO D'APPLICAZIONE
5. RESPONSABILITA'
6. MODALITA' OPERATIVE
  - 6.1 Verifica dell'età in fase d'assunzione
  - 6.2 Giovani lavoratori
  - 6.3 Sensibilizzazione e monitoraggio dei fornitori
  - 6.4 Azioni di rimedio
  - 6.5 Inserimento personale in Stage "giovani lavoratori"
  - 6.6 Divulgazione dei principi
7. REGISTRAZIONI

	<b>Procedura lavoro infantile e giovani lavoratori</b>	Rev. 01
		Del 16/06/2017
	PR 39	Pagina 2 di 4

## 1. PREMESSA

**Cantine Riondo spa**, secondo quanto espresso nello standard internazionale SA8000 e nel rispetto della vigente legislazione, non utilizza né dà sostegno al lavoro infantile, ritenendo fondamentale salvaguardare il diritto all'istruzione dei bambini durante l'età dell'obbligo scolastico e pertanto rifiuta e condanna qualunque forma di lavoro infantile.

Per quanto riguarda il lavoro di adolescenti minorenni che non siano più in età di obbligo scolastico; nel caso in cui si trovasse nelle condizioni di dare lavoro ai medesimi, si atterrà a quanto stabilito dal CCNL del settore Agro-alimentare in materia di contratto di apprendistato.

## 2. DEFINIZIONI

“**Bambino**” qualsiasi persona con meno di 16 anni;

“**Giovane lavoratore**” qualsiasi persona che supera l'età di bambino, come sopra definito, e con l'età inferiore a 18 anni;

“**Lavoro infantile**” Lavoro effettuato da qualsiasi persona con età inferiore a quella specificata nella definizione di bambino.

## 3. RIFERIMENTI NORMATIVI

D.Lgs n 81/08 e s.m.i;

D.Lgs n. 231/001 modello organizzativo e di gestione;

Linee guida UNI-INAIL;

Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR);

Legge n. 977 del 17/10/1967 e s.m.i;

D.Lgs. 345/1999 Protezione dei giovani sul lavoro ;

D.Lgs. 262/2000 Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. 345/1999;

Legge 296/2006 (Finanziaria 2007) Aumento da 15 a 16 anni dell'età per l'accesso al lavoro.

Convenzione ILO 138; 146; 182.

SA8000 Responsabilità sociale 8000 –requisiti di responsabilità sociale – punto 1 . “Lavoro infantile”.

## 4. SCOPO E CAMPO D'APPLICAZIONE

La procedura ha lo scopo inoltre di definire la gestione del lavoro infantile e dei giovani lavoratori (tirocinanti minorenni); e definire le modalità operative, qualora si rilevino situazioni in cui venga accertata la presenza di lavoro infantile o prestato da giovani lavoratori. La presente procedura si applica a **Cantine Riondo spa**, a tutti i suoi fornitori ed appaltatori.

## 5. RESPONSABILITA'

La responsabilità della applicazione della presente procedura è affidata al Responsabile della direzione SA8000 e Ufficio personale di **Cantine Riondo spa**.

## 6. MODALITA' OPERATIVE

### 6.1 Verifica dell'età in fase d'assunzione:


**Cantine Riondo spa** al momento della selezione dei candidati per l'assunzione di un nuovo dipendente, si accerterà dell'età del richiedente chiedendo e controllando un documento di identità in corso di validità (Carta di identità, Patente, Certificato di nascita, etc.).

**Cantine Riondo spa** esclude categoricamente l'assunzione di un bambino (minore di anni 16 di età).

Qualora si serva di personale somministrato da Agenzie di “Lavoro Interinale” verificherà al momento dell'ingresso in azienda che non figurino lavoratori con età inferiore ai 16 anni e, qualora se ne riscontri la presenza, questi non verranno accettati.

### 6.2 Giovani lavoratori:

**Cantine Riondo spa** nel caso in cui impieghi giovani lavoratori, stagisti, apprendisti o tirocinanti (con età compresa tra i 16 ed i 18 anni di età), dovrà:

	<b>Procedura lavoro infantile e giovani lavoratori</b>	Rev. 01
		Del 16/06/2017
	PR 39	Pagina 3 di 4

- a) assegnare agli stessi un *tutor interno* che dovrà provvedere alla formazione necessaria per le mansioni assegnate;
- b) assicurarsi che lavorino in sicurezza e non siano esposti a situazioni pericolose o nocive per la salute;
- c) assicurarsi che non svolgano lavoro pesante;
- d) assicurarsi che durante lo svolgimento della mansione assegnata, non vengano a contatto con attrezzature/apparecchiature pericolose;
- e) provvedere affinché in nessun caso lavori più di 8 ore giornaliere né lavori durante orario notturno;
- f) se studente, provvedere affinché il lavoro non venga svolto durante le ore scolastiche e verificare che la somma delle ore di scuola, lavoro e trasporto, non superi le 10 ore giornaliere;
- g) redigere al termine del periodo di apprendistato una relazione che attesti le competenze professionali acquisite.
- Maggiori dettagli sulla gestione vengono indicati nella IO 39.01.

### 6.3 Sensibilizzazione e monitoraggio dei fornitori:

**Cantine Riondo spa**, richiede ai propri fornitori la sottoscrizione di un impegno con il quale attestano il rispetto dei principi fondamentali contenuti nella norma SA8000 alla base della responsabilità sociale, fra i quali non utilizzare o sostenere il *Lavoro Infantile (Child Labour)*. Il rispetto di tale requisito è fondamentale per l'instaurazione ed il mantenimento del rapporto commerciale. Qualora un fornitore o appaltatore si rifiuti di sottoscrivere la lettera di impegno di cui sopra, si sospenderà momentaneamente il processo di qualifica dello stesso.

### 6.4 Azioni di rimedio


Qualora, a seguito di audit, o attraverso qualunque altra fonte di informazione, l'azienda riscontri l'impiego di *Lavoro Infantile* c/o fornitori o appaltatori o c/o se stessa; dovranno essere attuate o poste in essere le azioni sotto indicate.

#### 6.4.1 Attività di indagine:

- Procedere ad un attività di indagine, prima di tutto RdDSA8000 raccoglierà le informazioni circa le motivazioni che hanno portato il minore al lavoro (povertà, mancanza di mezzi di sostentamento della famiglia, ecc.) e sulla composizione familiare;
- In secondo luogo si individueranno i margini di intervento di pertinenza di **Cantine Riondo spa** (es. leggi vigenti in materia) e il tipo di influenza esercitabile dalla stessa allo scopo di garantire un'istruzione e una forma di sostentamento al minore.

#### 6.4.2 Attività da intraprendere in relazione alle specificità dei casi riscontrati:

Azioni da intraprendere	Bambini di età inferiore ai 16 anni	Giovani lavoratori con età superiore ai 15 e inferiore ai 18 anni
Segnalare la situazione alle Amministrazioni ed Enti Locali collaborare con le stesse per individuare una soluzione alla situazione di disagio del minore	•	•
Collaborare con le organizzazioni sul territorio per risolvere eventuali situazioni di mancanza di sostentamento del minore.	•	•
Ricerca mediante le Associazioni di Categoria, le conoscenze personali, i Clienti, e i fornitori una soluzione lavorativa per i parenti del minore che con il loro impiego possano sostenere l'eventuale fabbisogno economico.	•	•
Assumere, quando possibile, famigliari del minore al fine di assicurare sostentamento finanziario alla famiglia	•	
Fornire al minore, se adolescente e non abbia assolto gli obblighi		

	<b>Procedura lavoro infantile e giovani lavoratori</b>	Rev. 01
		Del 16/06/2017
	PR 39	Pagina 4 di 4

<p>scolastici un lavoro leggero e sicuro (nel rispetto delle prescrizioni di legge per ciò che concerne l'uso delle attrezzature ed i rischi cui non può essere esposto) in orari e modalità tali da consentire all'adolescente di poter continuare il proprio percorso scolastico (verificando che la somma di lavoro, studio e viaggio non superi le 10 ore , assegnando turni lavorativi in giorni e orari in cui non è prevista la frequenza, non assegnando lavoro notturno e non prevedendo più di 8 ore di lavoro al giorno).</p>		•
--	--	---

### **6.5 Inserimento personale in stage (Giovani lavoratori)**

La direzione di Cantine Rindo spa si impegna a garantire la possibilità nell'ambito dei percorsi formativi d'alternanza fra scuola – lavoro, di accogliere dei "Giovani lavoratori".

I "Giovani lavoratori" potranno essere inseriti nelle seguenti aree aziendali:

- Impiegati (Acquisti, logistica, amministrazione, qualità, personale, laboratorio)
- Reparti di produzione (con l'esenzione di svolgere attività pericolose come definito in IO39.01)

Il responsabile d'area deve garantire che il numero di stagisti non sia maggiore di uno per area/reparto, e che i lavoratori interni con ruoli d'affiancamento rispettino quanto dettagliato da IO 39.01.

La direzione s'impegna inoltre a garantire la priorità d'inserimento ai figli dei dipendenti, sotto specifica richiesta.

### **6.6 Divulgazione dei principi**

La divulgazione di questi principi avviene nel seguente modo:

- Viene affissa la presente procedura all'interno dell'azienda nella bacheca aziendale
- Viene effettuata attività formativa al personale su questo argomento
- Viene inserita la presente procedura all'interno del sito internet
- Viene messa a disposizione la presente procedura a tutte le altre parti interessate su loro richiesta.

### **7. RegISTRAZIONI:**

Le copie dei documenti di identità richiesti al momento del colloquio di assunzione, i contratti di lavoro, le registrazioni relative all'orario di lavoro, i salari e le relazioni attestanti le competenze professionali acquisite per giovani lavoratori, sono conservate in apposito archivio dal UP.