

CLUB S.p.c.a.	LAVORO MINORILE	P1.01 - Rev.2
----------------------	------------------------	----------------------

VERIFICA	APPROVAZIONE
RSG	DDE

STORIA DEL DOCUMENTO

REV.	DATA	DESCRIZIONE
0	26.9.2011	Prima emissione
1	24.02.2023	Introduzione della norma PAS 24000
2	08.08.2023	Aggiornate definizioni di bambino e giovane lavoratore; aggiunta definizione delle azioni di rimedio per il lavoro infantile; specificata, nel paragrafo 2, l'età minima di assunzione al lavoro

1. DEFINIZIONI

BAMBINO: qualsiasi persona con meno di 15 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 (legge 977/1967, così modificata dal D.Lgs 345/1999 che ha recepito la direttiva CEE 94/33)

GIOVANE LAVORATORE: Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni (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 che lo priva della sua infanzia e della sua dignità e che è dannoso per lo sviluppo fisico e mentale (norme SA8000 e PAS 24000).

AZIONI DI RIMEDIO PER IL LAVORO INFANTILE: Ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato.

2. PROCEDURA

L'azienda, nonostante la legislazione italiana in materia di tutela dei minori fissi l'età minima di ammissione al lavoro il momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria (cioè non inferiore a 16 anni - L. 296/2006, art. 1, comma 622 -, o 15 nell'ambito dell'alternanza scuola-lavoro), 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 punto 3.1.4 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 minore può essere assicurato un contratto di apprendistato/ tirocinio / formazione. Queste forme contrattuali non devono contenere condizioni orientabili allo sfruttamento del lavoratore e devono essere in linea con i riferimenti legali nazionali.

Ai sensi della legge 107/2015, l'azienda può attivare percorsi di alternanza scuola-lavoro (non assimilabile a un rapporto di lavoro), rivolti a studenti delle scuole superiori (200 ore per i licei, 400 per gli istituti tecnici), a partire dal terzo anno. In questo caso sarà attivata con la scuola una specifica convenzione, nella quale sarà individuato, oltre che il tutor scolastico, anche il tutor aziendale.

È possibile inoltre usufruire di stage (periodo di lavoro regolato da una convenzione tra ente promotore e ente ospitante) o contratti di apprendistato, ai sensi del D.Lgs 81/2015, che prevede 3 tipologie:

PROCEDURA		PAGINA 1 DI 2
-----------	--	---------------

CLUB S.p.c.a.	LAVORO MINORILE	P1.01 - Rev.2
----------------------	------------------------	----------------------

- 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 15 ai 25 anni compiuti, finalizzato a conseguire uno delle predette qualificazioni in ambiente di lavoro;
- apprendistato professionalizzante, per i giovani dai 18 e i 29 anni compiuti, finalizzato ad apprendere un mestiere o a conseguire una qualifica professionale;
- apprendistato di alta formazione e ricerca, per i giovani dai 18 e i 29 anni compiuti, finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, per attività di ricerca nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

L'azienda inoltre controlla i propri fornitori, affinché operino in conformità al requisito della norma, pena l'esclusione dall'albo dei fornitori (vedere punto 3.1.4 di 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.

È vietato adibire giovani lavoratori al lavoro notturno (periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6, o tra le ore 23 e le ore 7. L.977/67) o a lavori da compiere in condizioni pericolose.

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.