



<b>1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE</b>	<b>2</b>
<b>2. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI</b>	<b>2</b>
<b>3. RIFERIMENTI</b>	<b>2</b>
<b>4. RESPONSABILITÀ</b>	<b>2</b>
<b>5. MODALITÀ OPERATIVE</b>	<b>3</b>
<b>6. DISTRIBUZIONE</b>	<b>4</b>
<b>7. ALLEGATI</b>	<b>4</b>



## **1. Scopo e campo di applicazione**

Lo scopo di questa istruzione è quello di determinare una prassi per disciplinare la gestione di eventuali situazioni di sfruttamento minorile in essere all'interno dell'Azienda e delle relative azioni di recupero, adottate dall'Azienda allo scopo di assicurare l'istruzione e una forma di sostentamento al bambino.

## **2. Definizioni e abbreviazioni**

- a) bambino: il minore che non ha ancora compiuto 15 anni di età o che e' ancora soggetto all'obbligo scolastico (fino ai 16 ani);
- b) adolescente: il minore di età compresa tra i 15 e i 18 anni di età e che non e' più soggetto all'obbligo scolastico;
- c) Lavoro minorile o infantile: attività di lavoro continuativa o occasionale svolta in ambiente non familiare da persona di età inferiore ai 15 anni o all'età di obbligo scolastico (16 anni).

DSG   Direzione Sistemi Gestione Integrati

DG   Direzione Generale

RF   Responsabili Funzionali

## **3. Riferimenti**

- o Norme: SA8000;
- o Convenzione ILO 138 – Convenzione sull'età minima;
- o Convenzione ILO 182 - Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile;
- o Raccomandazione ILO 146 - Raccomandazioni sull'età minima;
- o CCNL - Contratto collettivo nazionale di lavoro;
- o D.lgs. 139/06 “Regolamento recante norme in materia di adempimento dell'obbligo di istruzione, ai sensi dell'articolo 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”;
- o D.lgs. 345/99 “Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro”;
- o D.lgs. 262/00 “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”.

## **4. Responsabilità**

Il RU ha il compito di assicurare, in fase di selezione delle risorse umane, che il candidato abbia compiuto almeno 18 anni di età.

DSG è responsabile del rispetto della presente procedura e di definire eventuali rimedi qualora fossero presenti lavoratori minori, in accordo con la DG.



## **5. Modalità operative**

I giovani lavoratori possono essere assunti per l'esercizio di una professione ma, come stabilito dalle convenzioni ILO 138 e ILO 182, non possono essere impiegati per lavori che possano compromettere la loro salute, sicurezza o moralità per la natura stessa o per le condizioni nelle quali tali lavori vengono esercitati.

Euro & Promos Group non utilizza lavoratori di età inferiore ai 18 anni.

Qualora ciò fosse riscontrato devono essere attuati una serie di accorgimenti necessari a garantire al minore lo svolgimento della mansione assegnatagli in piena salute e sicurezza.

Nello specifico il datore di lavoro, prima di adibire i minori al lavoro e a ogni modifica rilevante delle condizioni di lavoro, effettua la valutazione dei rischi prevista con particolare riguardo a:

- a) sviluppo non ancora completo, mancanza di esperienza e di consapevolezza nei riguardi dei rischi lavorativi, esistenti o possibili, in relazione all'età;
- b) attrezzature e sistemazione del luogo e del posto di lavoro;
- c) natura, grado e durata di esposizione agli agenti chimici, biologici e fisici;
- d) movimentazione manuale dei carichi;
- e) sistemazione, scelta, utilizzazione e manipolazione delle attrezzature di lavoro, specificatamente di agenti, macchine, apparecchi e strumenti;
- f) pianificazione dei processi di lavoro e dello svolgimento del lavoro e della loro interazione sull'organizzazione generale del lavoro;
- g) situazione della formazione e dell'informazione dei minori;

L'attività informativa sulla valutazione dei rischi, documentata su apposito verbale, deve essere effettuata anche ai genitori i quali devono essere informati per scritto sull'idoneità o sull'inidoneità parziale o temporanea o totale del minore al lavoro.

Inoltre:

→ qualora il medico ritenga che un adolescente non sia idoneo a tutti o ad alcuni dei lavori, deve specificare nel certificato i lavori ai quali lo stesso non può essere adibito;

→ il controllo sanitario riferito al rischio esposizione rumore si applica ai soggetti la cui esposizione personale al rumore sia compresa fra 80 e 85 decibel con periodicità biennale e con periodicità almeno annuale se l'esposizione è compresa fra 85 e 87 decibel;

→ il giudizio sull'idoneità o sull'inidoneità parziale o temporanea o totale al lavoro del minore deve essere comunicato per iscritto al datore di lavoro, al lavoratore e ai genitori. Questi ultimi hanno facoltà di richiedere copia della documentazione sanitaria;

→ è vietato adibire i minori al lavoro notturno (con il termine "notte" si intende un 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);

→ ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica;



→ deve essere designato un tutor interno che garantisca la formazione al lavoratore minore sul corretto svolgimento delle mansioni assegnate, così come il corretto utilizzo delle attrezzature e dei dispositivi;

→ è vietato adibire gli adolescenti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori indicati nell'allegato I del D.lgs 345/99 (e parzialmente modificato dal D. lgs 262/00). Viene quindi ad escludersi la possibilità di assumere un minore all'interno della Divisione Logistica e Pulito Privato, dal momento che è probabile che le lavorazioni presentino caratteristiche simili a quelle evidenziate dal citato Allegato. La possibilità di assunzione all'interno della Divisione Pulito Pubblico è limitata all'assoluto divieto del minore ad utilizzare prodotti classificati corrosivi o facilmente infiammabili.

Qualora fosse riscontrato che un giovane lavoratore si trova in forza all'Organizzazione, RU si assicura che sussistano le idonee condizioni di lavoro. In particolare, si verifica il possesso almeno del diploma di scuola media inferiore o equivalente per il personale straniero.

Nel caso in cui i lavoratori non siano in possesso del diploma di licenza inferiore, RU provvede entro sei mesi ad attivarsi presso gli enti competenti al fine di consentire l'iscrizione e la frequenza presso istituti scolastici riconosciuti e favorire l'ottenimento di quel diploma.

Qualora si riscontrasse la presenza di un lavoratore di età inferiore ai 16 anni, sarà cura di RU contattare tempestivamente i servizi sociali e mettersi a disposizione per attivare tutti gli accorgimenti necessari ad assicurare al bambino l'istruzione ed una eventuale forma di sostentamento.

## **6.       DISTRIBUZIONE**

DG

DSG

RU

## **7.       ALLEGATI**

--