

## RIMEDIO PER I MINORI LAVORATORI

### 1. Scopo e campo di applicazione

- 1.1. Scopo della presente procedura è definire le modalità e le responsabilità delle eventuali azioni di rimedio per i bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile, fornendo il supporto per garantirne la frequenza scolastica obbligatoria, promuovendo l'educazione dei bambini e dei giovani lavoratori soggetti ad istruzione obbligatoria ed evitando che siano esposti a situazioni di pericolo, insicure o nocive per la salute.
- 1.2. Si definisce bambino qualsiasi persona con meno di 15 anni di età o ancora soggetta alla scuola dell'obbligo; lavoro infantile qualsiasi lavoro effettuato da un bambino.
- 1.3. Si definisce giovane lavoratore qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra specificata, ed inferiore ai 18 anni.
- 1.4. Si definisce azione di rimedio per i bambini ogni forma di sostegno e azione necessaria a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile e hanno terminato tale lavoro.
- 1.5. La presente procedura si applica nel caso in cui venisse accertata, presso la Società, presso i fornitori ed i subfornitori, la presenza di lavoro infantile e di giovani lavoratori, come definiti dalla norma SA8000 e sopra specificato.

### 2. Individuazione di situazioni di lavoro infantile o di giovani lavoratori

- 2.1. In linea con i principi ed i valori espressi nel documento "Politica Integrata Qualità Ambiente Sicurezza e Responsabilità Sociale", Pulinet non impiega al proprio interno lavoratori di età rientrante nelle definizioni di bambino e di giovane lavoratore. Nel caso si ritenesse necessario assumere giovani lavoratori, ci si astiene dall' esporli a situazioni che siano pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.
- 2.2. RU, qualora si presentasse un bambino ai colloqui di selezione o dovesse venire a conoscenza di una situazione di necessità per un bambino di dover lavorare, dovrà comunicare la situazione a RD per adottare il Programma di rimedio di cui al successivi paragrafi.
- 2.3. PER collabora con RU all'individuazione situazioni in cui un bambino o un giovane lavoratore sia erroneamente impiegato all'interno di Pulinet Servizi Srl, mediante

un'attenta analisi dei documenti (carta d'identità o passaporto) presentati dal lavoratore al momento dell'assunzione.

- 2.4. APRV, in collaborazione con TECN, è responsabile dell'individuazione e della comunicazione a RD di situazioni di lavoro infantile o di giovani lavoratori presso i fornitori e i subfornitori di Pulinet Servizi Srl, attraverso le attività di monitoraggio descritto nella Procedura Operativa "Valutazione dei fornitori".
- 2.5. Tutto il personale di sede ed il personale operativo è comunque invitato a segnalare la presenza di minori e di giovani lavoratori, presso i fornitori ed i subfornitori, qualora ne venisse a conoscenza.

### **3. Programma di rimedio per i bambini**

- 3.1. RD può venire a conoscenza di situazioni di lavoro infantile o di giovani lavoratori attraverso comunicazioni da parte delle funzioni aziendali sopra individuate oppure nel corso dell'attività di approvazione dei fornitori, come definito nella specifica Procedura Operativa.
- 3.2. In tutti i casi di lavoro infantile rilevati, RD dovrà convocare una riunione con AU, RU ed il Rappresentante dei lavoratori SA8000, per redigere il Programma di rimedio per i bambini, analizzando la criticità della situazione e determinando le azioni di recupero da intraprendere, indirizzate a garantire una forma di sostentamento del bambino in modo da permettergli di completare il suo percorso di istruzione.
- 3.3. Il Programma di rimedio per i bambini consiste nelle seguenti azioni:
  - raccogliere informazioni sulle motivazioni che spingono il bambino a lavorare (povertà, mancanza di mezzi di sostentamento della famiglia, ecc.) e sulla composizione familiare per verificare se sia possibile offrire un lavoro ad un altro membro della famiglia;
  - comunicare la presenza del minore all'Ispettorato Provinciale del Lavoro;
  - prevedere per il bambino la continuazione o la ripresa degli studi, nel caso in cui questi fossero stati interrotti, per completare la sua formazione scolastica obbligatoria; laddove risultasse necessario, assicurare l'istruzione al bambino attraverso il pagamento delle tasse scolastiche, del materiale didattico e del trasporto;
  - valutare, sulla base della specifica situazione familiare del bambino, la possibilità che lo stesso continui a lavorare, ridefinendo le mansioni ad esso attribuite in modo tale che il lavoro svolto risulti più leggero, sicuro per la salute e svolto in ore che non impediscano la frequenza scolastica;
  - nel caso in cui l'azienda decida di licenziare il bambino e se una situazione di particolare difficoltà della famiglia lo richieda, cercare di inserire nel proprio organico, o in alternativa di sostenere nelle attività di ricerca di occupazione, un familiare del bambino, in modo da assicurare il sostentamento finanziario della famiglia ed un alleggerimento delle responsabilità del bambino stesso;
  - segnalare la situazione alle organizzazioni, associazioni, ONG locali, al fine di individuare altre soluzioni alla situazione di disagio del bambino.

#### **4. Tutela dei giovani lavoratori**

4.1. Le azioni da intraprendere nel caso di giovani lavoratori sono le seguenti:

- ridefinire gli orari del lavoratore in modo da assicurarsi che il lavoro non venga svolto durante le ore scolastiche e che la somma delle ore di scuola, lavoro e trasporto non superi le 10 ore complessive;
- ridefinire le mansioni e gli orari del lavoratore all'interno dell'organizzazione affinché il minore non venga esposto a situazioni pericolose o nocive per la sua salute, nel rispetto delle prescrizioni di legge per quanto concerne l'uso delle attrezzature ed i rischi a cui può essere esposto;
- prevedere un apposito percorso di formazione professionale che riesca a valorizzare le competenze del giovane lavoratore, arricchendone le conoscenze e le abilità;
- identificare un tutor interno all'azienda, con funzioni di supporto, programmazione e coordinamento delle attività di formazione e di lavoro.

4.2. Caratteristica degli interventi sarà quindi non limitarsi ad offrire soltanto abilità tecniche, ma anche permettere al minore di comprenderne e interiorizzarne il significato così da orientarsi in modo durevole all'inserimento nel mondo del lavoro e nella vita sociale.

4.3. Nel caso di giovani lavoratori individuati presso i fornitori, RD dovrà attivarsi per verificare l'applicazione o meno della normativa nazionale vigente in materia di contratti di lavoro e di sicurezza e salute per i giovani lavoratori, raccogliendo informazioni ed intervistando i fornitori e, se necessario, i soggetti interessati sulla regolarità dell'assunzione e del contratto di lavoro e sulle misure di prevenzione e protezione adottate nei confronti del minore.