

	LAVORO INFANTILE	PG 5.7 - Rev. 4
-----------------------------------------------------------------------------------	------------------	-----------------

VERIFICA	APPROVAZIONE
RSG	DG

## STORIA DEL DOCUMENTO

REV.	DATA	DESCRIZIONE
0	04.08.08	Prima emissione
1	29.06.09	Adeguamento alla SA 8000:2008
2	21.03.2017	Adeguamento alla norma Sa 8000:2014
3	29.07.2025	Revisione generale
4	25.09.2025	Aggiornate definizioni di bambino e giovane lavoratore; 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).

**Lavoro infantile:** Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella(e) specificata(e) nella definizione di bambino sopra riportata, eccetto quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

**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.

**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).

### 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 minorenne può essere assicurato un contratto di apprendistato.

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.

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

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

 <b>DELDEBBIO</b> spa	<b>LAVORO INFANTILE</b>	<b>PG 5.7 - Rev. 4</b>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------	------------------------

- Coinvolgimento della Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro 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.