1 MODALITA'

1.1 Principi generali

Definizione di **Lavoro infantile**: qualsiasi lavoro eseguito da bambini di età inferiore a quanto specificato nella definizione di bambino (vedi indicazioni sotto riportate), ad eccezione di quanto definito nella raccomandazione ILO 146 e dei giovani lavoratori che sono soggetti a leggi locali di istruzione obbligatoria o che frequentano la scuola.

2 Elementi normativi

Gli standards relativi all'età minima per l'impiego stabiliti dall'ILO includono riferimenti specifici a limiti di età. Conformemente alla Convenzione 138 citata, nella SA 8000, l'età minima per l'impiego in lavoro regolare, non-rischioso è di 16 anni e per lavoro rischioso di 18. Un numero circoscritto di paesi, dove i servizi sociali ed educativi non sono molto sviluppati, ha ratificato la Convenzione 138, facendo eccezione per l'età stabilità. Questi paesi hanno stabilito l'età minima a 14 anni, ma sempre con lo scopo di portarla a 15. Negli anni recenti, tuttavia, con la ratifica della Convenzione dei Diritti del Bambino, molti paesi, che originariamente avevano aderito a questa eccezione, hanno passato nuovi codici legali per i bambini, aumentando l'età minima lavorativa. Questa eccezione si applica ad un ristretto numero di paesi (nel 1996: El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Venezuela, Guinea Equatoriale, Nigeria, Ruanda e Togo) e che in alcuni casi l'età minima lavorativa è già stata portata da 14 a 16 anni.
La raccomandazione ILO 146 che si riferisce alla convenzione 138 sull'età minima lavorativa, permette ai paesi di utilizzare bambini di 13 e 14 anni per lavori leggeri o part-time. Spesso questi bambini devono richiedere permessi speciali di lavoro e il ministero governativo del lavoro controllerà il luogo in cui lavorano per assicurare che non siano esposti in alcun modo a potenziali rischi. Le Aziende possono impiegare la gioventù part-time, ma solo per lavori leggeri. Spesso il lavoro part-time è l'unico mezzo per permettere ai giovani di terminare la scuola secondaria.

3 ATTIVITA'

Per Politica aziendale, l'Organizzazione:

- non utilizza lavoro infantile o lavoro giovanile.
- non assume minori di 18 anni, in quanto non previsto da requisiti minimi per svolgere le lavorazioni

Onde evitare qualsiasi possibilità che un lavoratore al di sotto dei 16 anni compiuti o compreso nella fascia 16 - 18 anni possa essere erroneamente utilizzato in azienda, l'organizzazione ha deciso di non applicare contratti di apprendistato o di formazione lavoro a minorenni e richiede, prima della sottoscrizione del contratto di assunzione, documenti, in originale in visione o fotocopie, atti a dimostrare l'età del lavoratore da assumere.
Per non favorire o sostenere l'utilizzo di lavoro minorile, la Direzione ha definito nel *Codice di condotta del fornitore,* del quale si richiede sottoscrizione al fornitore, l'impegno dello stesso a non utilizzare lavoro minorile od obbligato, a non attuare discriminazioni fra i propri lavoratori ed a non utilizzare punizioni corporali, coercizione fisica o mentale od abusi verbali; la Direzione assicura, compatibilmente con la forza commerciale esercitabile in sede contrattuale, l'inserimento di tale clausola in tutti i nuovi contratti di fornitura e valuta le offerte di contratto, anche sotto il profilo della congruità con le tariffe di riferimento del mercato (ponendo particolare attenzione alla possibilità che per ottenere il maggior ribasso si possa presumere il non rispetto dei requisiti SA8000).

Qualora l'Azienda venga a conoscenza di un comportamento contrario a tale impegno da parte di un proprio fornitore, la Direzione s'impegna a comunicare quanto rilevato alle parti interessate esperte nel campo della tutela dei minori, quali ad esempio i Governi Locali o le Organizzazioni Non Governative (es. all'Ispettorato del Lavoro ed ai Servizi Sociali del territorio di competenza).
La necessità di proteggere i minori da condizioni di sfruttamento deve tener conto dei rischi che prendere decisioni affrettate potrebbero comportare il danneggiamento dei minori o peggiorare significativamente le loro condizioni generali di benessere. I bambini al di sotto dei 16 anni devono essere tenuti lontani dal lavoro e immediatamente inseriti in un programma di recupero. Non devono essere semplicemente licenziati.

La Direzione assicura, altresì, la definizione, pianificazione ed attuazione delle azioni per il sostegno del minore che lavora.

Tali azioni possono riguardare, ad esempio:

- garantire che i bambini si possano permettere di andare a scuola (spesso gli unici costi sono relativi ad esempio a libri, uniformi e una remunerazione alla famiglia per sostituire l'essenziale perdita di guadagno senza il lavoro del minore). Inoltre, si impegna a garantire tariffe scolastiche e /o stabilire contratti con gruppi locali (nel caso in cui la libera istruzione pubblica non sia disponibile)
- offrirsi di assumere i genitori, tutori, fratelli maggiorenni o altri membri della famiglia dei bambini al fine di garantire comunque un'entrata economica familiare; oppure pagare una retribuzione che sostituisca la perdita di introito. Se la sede di lavoro si trova in un'area sottosviluppata dove non esistono scuole, l'organizzazione si impegna a lavorare con gruppi comunitari locali e con il governo.

Per giovani lavoratori che sono soggetti a leggi locali di istruzione obbligatoria o che frequentano la scuola, l'Organizzazione assicura mezzi per:

- non impiegare tali bambini o giovani lavoratori al lavoro durante l'orario scolastico e che, l'insieme delle ore impiegate per il viaggio a/da scuola, sommate alle ore di scuola e lavoro, non sia superiore a 10 ore al giorno.

Nei casi in cui i minori risultino esposti a situazioni interne o esterne al luogo di lavoro di pericolo, rischiose o insalubri (oltre ai tipi di rischi indicati nella sezione sulla sicurezza e salute), tali minori devono essere protetti dai seguenti rischi:

- sollevamento di pesi sproporzionati alle loro dimensioni, lavoro durante turni notturni;
- l'obbligo a lavorare nelle ore serali senza un mezzo sicuro di rientro a casa, esposizione a toluene o altri prodotti chimici tossici.

In ogni caso, nei limiti del proprio potere commerciale- contrattuale e nella logica del mantenimento nella continuità di erogazione dei servizi, la Direzione assicura la valutazione della possibilità dell'interruzione dei rapporti di fornitura.

3.1 Note su modalità di audit da realizzarsi presso i fornitori (dove previsto) in merito al Lavoro Infantile

Di seguito vengono indicate linee guida per la realizzazione di audit in campo (dove pianificato) presso fornitori da parte di personale qualificato incaricato dall'organizzazione. Tali modalità sono così definite:

- L'Auditor deve avere evidenza oggettiva dei dati e della competenza del personale dipendente e che l'Organizzazione e/o i sub-fornitori non impieghino personale di età inferiore ai 16 anni;

- L'Auditor deve effettuare una verifica del personale presente in Azienda al momento dell'audit e confrontarlo con il numero di schede di registrazione della presenza, disposte presso le Apposite apparecchiature di registrazione;

- Nel caso in cui l'Auditor riscontrasse l'impiego di Lavoro Infantile, dovrà avere evidenza oggettiva della corretta applicazione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO146 e/o di quanto previsto dalle Leggi Scolastiche locali in materia di Giovani Lavoratori;

- Nel caso in cui l'Auditor riscontrasse l'impiego di Lavoro Infantile, dovrà avere evidenza oggettiva che l'Organizzazione e/o i sub-fornitori non espongano i bambini e/o i giovani lavoratori a situazioni che siano pericolose, insicure ed insalubri, sia all'interno che all'esterno dei luoghi di lavoro, verificando quali mansioni svolgono all'interno del sito produttivo.