INDICE

1. SCOPO 2

2. RIFERIMENTI 2

3. DISTRIBUZIONE 2

4. MODALITÀ OPERATIVE 3

4. 1 Politica per la tutela del bambino/giovane lavoratore 3

4.2 Verifica dell'età al momento dell'assunzione 3

4.3 Azioni di rimedio in caso di lavoro infantile 3

4.4 Inserimento di giovani lavoratori 4

4.5 Monitoraggio dei fornitori 4

0	07.01.20	1° EMISSIONE	Franceschini	Franceschini	
Rev.	**Data**	**Motivo**	**Redatto (Ufficio HR)**	**Verificato (Responsabile HR)**	**Approvato (Direzione)**

1. SCOPO

In linea con i principi e valori espressi nella Politica di responsabilità sociale, il Grruppo G&P NET s'impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori di età inferiori a 16 anni, e per i giovani lavoratori (età compresa tra 16 e 18 anni) si attiene a tutte le prescrizioni vigenti dalle normative nazionali al fine di garantire che non siano esposti a situazioni che siano, fuori o dentro il luogo di lavoro, rischiose, pericolose, nocive per la salute.
Nonostante ciò, al fine di tutelare in maniera il più possibile completa ed esaustiva i bambini e i giovani lavoratori, viene redatta la presente *Procedura di Recupero*, che stabilisce le modalità che verrebbero adottate dalla azienda e le responsabilità nelle attività di recupero di lavoratori bambini nel caso in cui si rilevassero tali situazioni nei confronti dei propri fornitori.

2. RIFERIMENTI

SA 8000: 2014, par 1

Riferimenti internazionali ed Europee	
Convenzione ILO 138	Età minima di ammissione al lavoro
Raccomandazione ILO 146	Età minima di ammissione al lavoro – Strumento applicativo della Convenzione 138
Convenzione ILO 182	Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile
Raccomandazione ILO 190	Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile – Strumento applicativo della Convenzione ILO 182
Convenzione sui diritti dell'Infanzia	Convenzione adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 20 novembre 1989 sui diritti dell'infanzia
Dichiarazione universale dei diritti umani dell'ONU – art. 25	Protezione dell'infanzia
Comunità Europea con la direttiva 94/33	Principi base in merito ai rapporti lavorativi con i minorenni
Riferimenti nazionali	
Costituzione italiana – art. 37	Limite minimo di età per il lavoro – Tutela del lavoro dei minori
Statuto dei lavoratori – art. 10	Studenti lavoratori
L.19-01-1955 n.25 L. 8-8-1985 n.443 L. 24-06-1997 n. 196	Apprendistato e contratti di tirocinio
L. 17-10-1967 n. 977	Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti
D. Lgs. 04-08-1999 n.345 (così come modificato e integrato dal D. Lgs. 18-08-2000 n.262	Attuazione della Direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro
Carta degli impegni – adottata dal governo il 16 aprile 1998	Carta contro il lavoro minorile che impegna governo, sindacati e imprenditori a combattere il fenomeno.
D.L. 25 Giugno 2008 (art.23)	Abrogazione delle comunicazioni obbligatorie in materia di apprendistato
D. Lgs. 81/2008 (Testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) così come modificato ed integrato dal correttivo 106/09	Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro
Legge di bilancio 2020	Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile ("Giovani under 35")

3. DISTRIBUZIONE

- Responsabile HR
- Rappresentante della Direzione SA8000

4. MODALITÀ OPERATIVE

4. 1 Politica per la tutela del bambino/giovane lavoratore

Il Gruppo G&P NET al fine di promuovere i principi dell'educazione dei bambini definiti nella Raccomandazione ILO 146 e dei giovani lavoratori, ha sviluppato la seguente politica:
Il Gruppo G&P NET s'impegna a rispettare e divulgare alle parti interessate, sia interne che esterne, il proprio impegno a non usufruire di lavoro infantile, né in modo sistematico né saltuario e a farsi portavoce di una cultura della tutela dei giovani sul lavoro.

In particolare, il Gruppo G&P NET s'impegna a rispettare:

- i contratti collettivi del lavoro e di tutta la normativa sull'impiego dei minori e dei giovani in azienda (convenzione di stage, apprendistato, contratto di inserimento, forme di alternanza scuola-lavoro, etc.) in conformità D.lgs n. 345 del 1999 e s.m.i;
- la normativa che tutela le esigenze connesse agli studenti lavoratori;
- forme di collaborazione con scuole ed enti di istruzione per favorire l'inserimento dei giovani nel lavoro;
- forme di collaborazione con ONG e enti locali per il sostegno delle politiche a tutela dei minori.

4.2 Verifica dell'età al momento dell'assunzione

L'ufficio HR al fine di dare garanzia che nessun bambino sia erroneamente impiegato in una delle società del Gruppo G&P NET, all'atto della selezione, si accerta della veridicità dei dati anagrafici del candidato nonché, all'atto dell'assunzione, richiede copia dei documenti d'identità.

4.3 Azioni di rimedio in caso di lavoro infantile

Nonostante l'impegno a non assumere lavoratori che rientrano nella definizione di bambino, nel caso in cui sia rilevato l'impiego di un bambino da parte dei propri fornitori, le singole direzioni del Gruppo G&P NET s'impegnano a mettere in atto una serie di azioni di rimedio volte a tutelare il bambino e la propria famiglia. L'Ufficio HR provvede a contattare in modo tempestivo gli enti istituzionali e le associazioni attive nel settore e nello Stato di appartenenza del fornitore al fine di segnalare tali situazioni di non conformità. Inoltre collabora con le istituzioni e definisce direttamente con il fornitore azioni di rimedio volte a non compromettere in modo negativo la situazione bambino.

Il Piano di recupero deve indicare:

- la criticità della situazione del bambino;
- le azioni di recupero da intraprendere, individuando le più idonee per la specifica situazione in esame.

Consapevole della difficoltà di gestione della situazione, L'ufficio HR si avvarrà del sostegno di associazioni attive nel settore sia a livello nazione sia internazionale (Telefono Azzurro, ONG locali, ecc.), che possano fornire indicazioni sulle modalità più idonee per intrattenere le relazioni con il bambino e la sua famiglia, nonché per l'individuazione dei canali più idonei per la tutela del bambino.

Il Piano di rimedio individuato deve tenere presente i seguenti aspetti:

- garantire una forma di sostentamento al bambino e alla sua famiglia per il mancato lavoro fornendo un reddito alternativo per diminuire l'impatto finanziario sulla famiglia;
- garantire che il minore possa completare il suo percorso di istruzione obbligatoria secondo quanto previsto dalla normativa vigente pur promuovendo l'orientamento al mondo del lavoro anche attraverso il pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la scuola;
- cercare di inserire nel proprio organico, o in alternativa sostenere nelle attività di ricerca di una occupazione, un familiare del minore, in modo da assicurare il sostentamento finanziario della famiglia ed un alleggerimento delle responsabilità del minore stesso.

È compito della direzione in collaborazione con gli enti istituzionali individuare le modalità e trovare le risorse finanziarie necessarie ed il loro reperimento.

4.4 Inserimento di giovani lavoratori

Nel caso si debba inserire nell'organico di una delle società del Gruppo G&P NET un giovane lavoratore minore, l'Ufficio HR verifica preliminarmente che il neo collaboratore abbia assolto l'obbligo scolastico. Nel caso in cui quindi l'esito sia positivo, la società interessata si impegna ad offrire al ragazzo una formazione professionale che ne rispecchi le attitudini personali. Il ragazzo sarà inserito in un programma di formazione professionale (così come previsto dalla normative in vigore) e sarà garantito il rispetto della normativa in materia di sicurezza al fine di garantire che non sia esposto a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

In particolare nel caso di giovani lavoratori il Gruppo G&P NET si impegna a:

- non esporre i giovani lavoratori a lavori pericolosi (es. esposizione ad agenti fisici, biologici, chimici o particolari processi) di lavorazione;
- divieto assoluto di lavoro notturno
- rispetto della normativa in vigore in materia di riposo settimanale.

4.5 Monitoraggio dei fornitori

La Direzione Operation provvede, attraverso le funzioni interne incaricate alla valutazione e monitoraggio dei fornitori, alla continua sensibilizzazione di quest'ultimi al rispetto dei principi dettati dalla norma SA 8000 affinché non facciano uso di lavoro infantile e s'impegnino, in forma scritta, al rispetto di questo principio, attraverso la sottoscrizione del Codice di Responsabilità sociale. Il rispetto di tale requisito è ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con le società del Gruppo.

Il Gruppo G&P NET ha attuato un sistema di valutazione e monitoraggio periodico dei fornitori, costituendo un team interno di auditor qualificati al fine di verificare costantemente il rispetto da parte dei fornitori e subfornitori del divieto al lavoro infantile.

Nel caso in cui durante il processo di monitoraggio siano ravvisate situazioni di criticità rispetto a tale requisito il Direttore Operation provvede ad avvisare l'ufficio HR per avviare un'azione di rimedio immediata.