

## PROCEDURA

# LAVORO INFANTILE E MINORILE LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

REVISIONI		
REV.	DATA	DESCRIZIONE
00	24.09.2020	PRIMA EMISSIONE
<i>EMISSIONE A CURA DI:</i>	<i>VERIFICA</i>	<i>APPROVAZIONE</i>

RIF.	ALLEGATI	TEMPO DI CONSERVAZIONE
/	EVENTUALI COPIE DEI DOCUMENTI DI IDENTITÀ DEI DIPENDENTI	10 anni dalla risoluzione del rapporto di lavoro

## 1. Scopo

La presente procedura tratta tutti gli aspetti legati alla gestione del lavoro infantile, minorile, forzato e obbligato e descrive le azioni attuate da KAAMA SRL per impedire che si utilizzino, nel proprio processo di produzione, lavoratori in età infantile e giovani lavoratori, in assenza di un adeguato programma di supporto e programmazione nel rapporto tra ore da dedicare allo studio e quelle per il lavoro (inclusi gli spostamenti dal luogo di residenza).

La presente procedura definisce altresì le modalità da adottare per gestire le azioni di rimedio in caso venga utilizzato lavoro infantile in azienda o presso fornitori o subfornitori.

## 2. Campo di applicazione

L'organizzazione applica le regole descritte nella presente procedura, oltre che al proprio processo produttivo, a tutti i laboratori terzi ai quali può essere appaltato parte del processo e a tutti gli stakeholders dai quali si rifornisce di semilavorati, accessori, prodotti per la commercializzazione e servizi essenziali per la progettazione e produzione di abbigliamento tecnico, da lavoro, dispositivi di protezione individuali e uniformi.

## 3. Riferimenti

La presente procedura fa riferimento alle leggi e alle norme, come di seguito elencate:

- SA8000:2014 Cap. IV Requisiti di responsabilità sociale – Par. 1 Lavoro Infantile
- SA8000:2014 Cap. IV Requisiti di responsabilità sociale – Par. 2 Lavoro Forzato e Obbligato
- Riferimenti internazionali:
  - Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino (2 settembre 1990)
  - Convenzione ILO 29: Lavoro forzato e obbligatorio
  - Convenzione ILO 105: Abolizione del lavoro forzato
  - Convenzione ILO 138 : Età minima di ammissione al lavoro
  - Raccomandazione ILO 146: Età minima di ammissione al lavoro – Strumento applicativo della Commissione 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 Protezione dell'Infanzia
- Riferimenti Nazionali:
  - ✓ Legge 17 ottobre 1967, n. 977 Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti.
  - ✓ D.Lgs. 345/99 Protezione dei giovani sul lavoro.
  - ✓ D.Lgs. 262/2000 Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs 345/99 in materia di protezione dei giovani sul lavoro
  - ✓ D.Lgs 77/2005 Definizione delle norme generali in merito all'alternanza scuola-lavoro, a norma dell'art. 4 L. 53/2003.
  - ✓ L.157/81 Età minima di accesso al lavoro: 15 anni in generale, 13 per i lavori leggeri, 18 per i lavori pesanti (16 in casi speciali).
  - ✓ L. 176/91 Art. 28: Diritto all'educazione; Art. 32: Protezione da sfruttamento economico ed attività nocive.
  - ✓ L.148/2000 Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle forme peggiori di lavoro minorile.

#### 4. Terminologia ed abbreviazioni

##### **BAMBINO**

Qualunque persona di età inferiore ai 15 anni. Nei casi in cui la legge locale, in materia di età minima, ne definisca una più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, si applicherà l'età superiore. Se tuttavia la legge locale, sull'età minima, prevede 14 anni d'età, secondo le eccezioni per i paesi in via di sviluppo nell'ambito della Convenzione ILO 138, si applicherà l'età inferiore.

##### **GIOVANE**

##### **LAVORATORE**

Qualsiasi lavoratore di età superiore a quella definita per il bambino, come sopra definito, ed inferiore ai 18 anni.

##### **LAVORO INFANTILE**

Qualunque lavoro svolto da un bambino di età inferiore alla(e) età specificata(e) nella precedente definizione di bambino, salvo per quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

##### **AZIONE DI RIMEDIO**

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 successivamente rimossi.

#### 5. Responsabilità

**REAS** – Ha il compito di:

- sottoporre, con le frequenze fissate nella Pr. 06 Valutazione delle Prestazioni, agli stakeholders "critici", il questionario di autovalutazione per determinare situazioni di criticità in merito al possibile utilizzo di lavoro infantile o giovani lavoratori;
- fornire i dati acquisiti al SPT per le dovute valutazioni del rischio;
- coordina e monitora lo svolgimento dei piani di recupero dei bambini e della frequentazione scolastica dei bambini e giovani lavoratori.

**SPT** – Ha il compito di:

- svolgere le valutazioni del rischio sugli stakeholders critici e definire le relative azioni complete di una classificazione temporale degli interventi;
- richiedere alla Dir l'immediata sospensione dei rapporti commerciali con il fornitore di cui si accertasse l'utilizzo di lavoro infantile;
- elaborare il piano di rimedio alle situazioni riscontrate di lavoro infantile.

**DIR** – Ha il compito di:





- denunciare alle autorità pubbliche tutti i casi accertati di sfruttamento del lavoro minorile;
- sospendere tutti i rapporti commerciali con il fornitore per il quale si accertasse l'utilizzo di lavoro infantile;
- approvare il piano di rimedio, elaborato da SPT, e concordare con le famiglie, le cooperative sociali di zona e le autorità sociali i piani di recupero dei bambini;
- fornire un adeguato sostegno finanziario e qualsiasi altro tipo di supporto ai piani di rimedio elaborati e approvati.

#### 6. Modalità esecutive

KAAMA SRL divulga e condivide con le parti interessate, sia interne che esterne, il proprio impegno a non usufruire di lavoro infantile e a promuovere tutte le azioni finalizzate allo sviluppo della cultura di tutela dei giovani sul lavoro.

In particolare KAAMA SRL si impegna e chiede ai propri stakeholders di impegnarsi, a loro volta, a:

- ✚ *assumere solo persone che abbiano compiuto i 18 anni d'età;*

-  *rispettare i contratti collettivi del lavoro e tutta la normativa sull'impiego dei giovani lavoratori in azienda;*
-  *rispettare la normativa che tutela le esigenze connesse agli studenti lavoratori;*
-  *attivare forme di collaborazione con gli istituti scolastici ed universitari per favorire percorsi formativi (stage in azienda) finalizzati a facilitare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;*
-  *promuovere forme di collaborazione con Organismi Non Governativi (ONG), cooperative sociali ecc. per il sostegno delle politiche a tutela dei minori.*

### **6.1 Lavoro infantile e azioni di rimedio**

In fase di selezione di una nuova risorsa, KAAMA SRL, attraverso HR, nell'indicare i requisiti richiesti per la figura professionale, specifica, anche alla eventuale società interinale incaricata, che il candidato/a debba aver obbligatoriamente compiuto 18 anni, ai fini di un'eventuale futura assunzione.

Completata la fase di selezione, in fase di assunzione, REAS si accerta della veridicità dei dati anagrafici, richiedendo copia dei documenti di identità, del permesso di soggiorno (nel caso di cittadini non appartenenti alla Unione Europea) e di ogni altro documento previsto dal CCNL Tessile Abbigliamento PMI applicato.

Qualora, a qualunque livello dell'organizzazione, venga accertato, mediante audit o tramite qualunque altra fonte di informazione, l'impiego di lavoro infantile presso un fornitore o appaltatore, se ne dà immediata comunicazione a DIR che provvede, informato SPT, ad effettuare regolare denuncia presso le autorità competenti.

DIR, contestualmente, annulla ogni rapporto di fornitura, anche in corso, con il fornitore/appaltatore coinvolto.

REAS apre una NC gestita secondo quanto previsto dalla relativa procedura **Pr.12 NC/AC**.

DIR incarica SPT di contattare la famiglia del minore coinvolto, le autorità sociali preposte, ONG o eventuali cooperative sociali di zona operanti nella tutela dei minori, l'associazione Telefono Azzurro (al numero gratuito 114) con la finalità di concordare ed organizzare, un programma di recupero personalizzato che preveda la frequenza della scuola fino all'età dell'obbligo.

La DIR della KAAMA SRL provvede a mettere a disposizione di SPT le risorse economiche necessarie affinché si possa realizzare il programma di rimedio per il bambino e lo stesso possa avere una dignitosa frequentazione delle attività scolastiche (ad esempio attraverso il pagamento delle tasse scolastiche, l'acquisto di libri ecc.), almeno fino al raggiungimento del quindicesimo anno di età, in cui cessa di essere "bambino" per definizione.

REAS provvede a monitorare, per tutto il periodo pianificato, il corretto andamento del programma di recupero, anche mediante colloqui con le autorità scolastiche e sociali. A cadenza semestrale, relaziona a SPT, in forma scritta, circa gli esiti del monitoraggio.

Nel caso in cui la retribuzione del bambino, illecitamente impiegato, rappresentasse l'unica fonte di sostentamento o una parte sostanziale di essa del nucleo familiare di appartenenza, KAAMA SRL si impegna nell'ordine a:

1. *sostenere un familiare del minore nell'attività di ricerca di un'occupazione;*
2. *valutare la possibilità di assunzione di uno dei componenti della famiglia;*
3. *contribuire attraverso un sostegno economico al formarsi delle condizioni dignitose di vita per il nucleo familiare.*

### **6.2 Lavoro minorile**

KAAMA SRL non assume giovani lavoratori: l'età minima richiesta per l'impiego in azienda, così come riportato nel paragrafo 6.1, è di 18 anni.

Qualora KAAMA SRL accertasse di aver assunto per errore (dovuto all'inesattezza delle date riportate sui documenti di riconoscimento del lavoratore – ad esempio nel caso di extracomunitari – insieme alla difficoltà

	<b>SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO</b>	PR.20 REV. 00
	LAVORO INFANTILE E MINORILE LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	

di determinare l'età del soggetto per la diversità dei tratti somatici di alcune etnie), REAS deve darne comunicazione al SPT per l'adozione delle misure ritenute più opportune.

In ogni caso si procederà a verificare l'esatta età del lavoratore e la sua posizione relativamente all'obbligo scolastico. All'esito si procederà come indicato di seguito.

Qualora KAAMA SRL, nel corso degli audit presso fornitori/appaltatori o mediante qualsiasi altra fonte di informazione, accerti l'utilizzo di giovani lavoratori, richiede agli stakeholders sopradetti di adeguare le modalità d'impiego del giovane lavoratore alle seguenti regole:

**DIVIETO** di assegnazione di mansioni che comportino rischi o possano essere nocivi per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo.

**OBBLIGO** di impiego del giovane lavoratore solo al di fuori dell'orario scolastico, favorendo la possibilità di frequentare la scuola nei normali orari scolastici.

**DIVIETO** di impiegare i giovani lavoratori per un numero di ore che, sommate a quelle relative alla frequentazione scolastica e a quelle per gli spostamenti da e per la scuola, da e per il luogo di lavoro, superino il totale di dieci ore.

**DIVIETO** assoluto di impiego del giovane lavoratore per un numero di ore superiore alle otto giornaliere.

**DIVIETO** di impiego del giovane lavoratore nelle ore notturne.

REAS ha il compito di monitorare l'effettiva frequenza scolastica del giovane lavoratore e le regole sopradette, fino al raggiungimento della maggiore età, anche mediante colloqui con le autorità scolastiche e sociali, audit presso il fornitore e/o interviste e colloqui con il minore coinvolto.

Allo scopo REAS richiede allo stakeholder coinvolto di tenere un registro apposito per la rilevazione della presenza del giovane lavoratore, comprensivo dell'orario, delle ore di permanenza presso il luogo di lavoro e del tempo necessario per spostarsi dalla residenza al luogo di lavoro e viceversa.

Tale registro deve essere inviato a REAS con cadenza mensile.


### **6.2.1. Giovani Lavoratori che hanno assolto l'obbligo scolastico**

Qualora, a seguito di verifiche ispettive (audit) presso i fornitori, o tramite qualunque altra fonte di informazione, KAAMA SRL venga a conoscenza di impiego di giovani lavoratori (lavoratori minorenni con almeno 16 anni compiuti) che abbiano assolto all'obbligo scolastico, REAS deve accertarsi che il minore:

- sia assunto con regolare contratto di apprendistato;
- non svolga lavori pesanti;
- lavori in condizioni di sicurezza e non sia esposto a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute fisica e mentale e per il suo sviluppo;
- non venga a contatto con apparecchiature pericolose;
- non lavori per un tempo superiore alle 8 ore giornaliere;
- non lavori durante i turni notturni;
- sia stato valutato il rischio e siano applicate tutte le prescrizioni previste dalla legislazione vigente nel paese in cui il rapporto di lavoro si svolge.

Tale accertamento deve essere eseguito mediante audit straordinario presso il fornitore/sub-fornitore, secondo quanto definito nella relativa procedura. Nel caso in cui, dall'accertamento eseguito presso il fornitore/sub-fornitore, emerga l'inosservanza anche di uno solo dei punti sopra elencati, REAS deve aprire una non conformità e darne immediata comunicazione alla Direzione ed al SPT. Le **azioni di rimedio** previste in questo caso, sono le seguenti:

- far regolarizzare il rapporto di lavoro secondo le vigenti normative (apprendistato);
- far rispettare le normative vigenti in materia di lavoro minorile (orari, sicurezza, tipologia di lavori consentiti ecc.);

	<b>SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO</b>	PR.20 REV. 00
	LAVORO INFANTILE E MINORILE LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	

- sospensione immediata dei rapporti con il fornitore/sub-fornitore con ritiro del materiale eventualmente in lavorazione e sospensione dei pagamenti, sino all'attuazione/conclusione dell'azione di rimedio.

L'azione di rimedio da porre in essere, fra quelle elencate o tutte quelle elencate, è decisa in base alla situazione specifica. Al verificarsi di questa situazione, il REAS riunisce il SPT per individuare le possibili risoluzioni; nella stessa sede, il SPT individuerà un suo incaricato per informare la Direzione delle possibili risoluzioni. Al termine, l'incaricato ed il REAS decideranno con la Direzione la soluzione da proporre. La Direzione, il Reas, l'incaricato dal SPT, il fornitore/sub-fornitore, i genitori del minore, se coinvolti, ed eventualmente i rappresentanti delle amministrazioni locali, enti o istituzioni concorderanno le azioni di rimedio più idonee al caso. L'azione di rimedio concordata con il fornitore/sub-fornitore costituisce azione correttiva della non conformità rilevata.

REAS ha il compito di monitorare l'attuazione e la conclusione dell'azione di rimedio decisa.

### **7. Lavoro forzato e obbligato**

KAAMA SRL non ricorre né da sostegno all'utilizzo del lavoro obbligato e forzato, come fonte di reddito e ripudia il traffico di esseri umani.

In tale ambito DIR si impegna alla trasparenza con i propri dipendenti per ciò che riguarda gli aspetti relativi alla gestione del rapporto di lavoro: in primo luogo, non vengono mai trattenuti i documenti di riconoscimento in originale dei lavoratori né viene richiesto loro di lasciare "depositi" in denaro (che potrebbero rappresentare una limitazione della libertà del lavoratore stesso).

La DIR ha, altresì, cura di accertare che le agenzie interinali per l'impiego, incaricate di reclutare la forza lavoro, operino secondo i principi sanciti dalla SA8000 e, in ogni caso, viene loro richiesta l'adesione all'impegno etico, in assenza di certificazione SA8000.

KAAMA SRL assicura che agenzia operi trattenute sulle somme versate al lavoratore, a titolo di retribuzione o di indennità, né che possano prendere possesso dei documenti di riconoscimento in originale. Allo stesso modo garantisce che il lavoratore non versi alcuna somma quale commissione relativa all'assunzione.

Anche per questo, al momento dell'assunzione, viene illustrato il CCNL applicabile e le modalità di lettura della busta paga in modo che il lavoratore possa comprenderne tutte le voci e verificare la legittimità delle varie trattenute.

Infine i lavoratori sono liberi di porre fine al contratto di lavoro, dandone il dovuto preavviso, secondo quanto previsto dal CCNL applicato all'azienda.

L'azienda non eroga prestiti ai dipendenti: in caso di necessità di liquidità del lavoratore, è prevista l'anticipazione sul TFR, effettuata secondo quanto previsto dal CCNL e leggi vigenti.

Si intende, in questo modo, tutelare la libertà del lavoratore di risolvere in qualunque modo il rapporto di lavoro con l'azienda.

Libertà che verrà minata dall'obbligo di restituzione della somma, oggetto del prestito.