

## **Scopo**

Scopo di questa procedura è definire le modalità con cui, ATI Project garantisce di non utilizzare e di non favorire l'utilizzo del lavoro infantile e minorile

Inoltre specifica le azioni che saranno intraprese se dovessero venire utilizzati erroneamente presso la propria sede e le modalità di intervento adottate in caso di rilevamento dell'utilizzo del lavoro minorile presso i fornitori.

## **Campo applicazione**

La presente procedura si applica a tutti i processi interni ed esterni.

## **Riferimenti normativi**

- SA 8000
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 Età minima

## **Termini e definizioni**

**Bambino:** Qualsiasi persona con meno di 16 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata.

**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.

**Giovane lavoratore** - Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.

**Assunzione:** stesura di un contratto tra lavoratore e datore di lavoro che regola l'attività, i tempi e i compensi.

**Azione 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.

## **Responsabilità**

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

La responsabilità dell'applicazione delle procedure di verifica del lavoro infantile e degli eventuali programmi di recupero spetta al Rappresentante della Direzione.

## **Processo**

### **- In azienda**

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.

Qualora vengano individuati lavoratori minori in azienda dovrà essere fatta segnalazione al Datore di Lavoro, Ufficio HR e Social performance team.

### **- Presso i fornitori**

Per non favorire o sostenere l'utilizzo di lavoro minorile, la Direzione ha definito nel una lettera di informazione ai fornitori, della quale si richiede sottoscrizione e 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.

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 Direzione definisce di inviare a tutti i nuovi fornitori la lettera di adesione ai principi SA8000, il questionario e la procedura.