

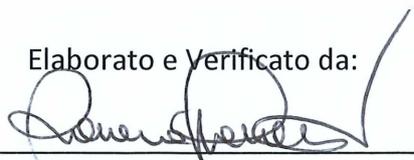
INDICE EMISSIONE / REVISIONI

Em./Rev.	Data	Descrizione modifiche effettuate
Prima emissione	23/06/20	
Revisione 01	19/02/24	Revisione generale

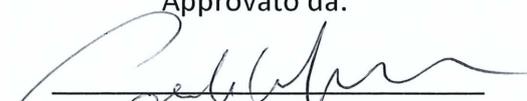
INDICE

1. OGGETTO E FINALITA'.....	2
2. RIFERIMENTI NORMATIVI E APPLICABILITA'.....	2
3. GENERALITA' - TERMINOLOGIA.....	2
4. RIMEDIO DI BAMBINI.....	2
5. PROMOZIONE DELL'EDUCAZIONE DEI GIOVANI LAVORATORI.....	3
6. SALVAGUARDIA DEI MINORI PRESSO GLI INTERLOCUTORI AZIENDALI.....	4
7. DISTRIBUZIONE.....	4

Elaborato e Verificato da:


Rosanna Scorretti

Approvato da:


Gabriele Marchegiano
Marco Achilli

1. OGGETTO E FINALITA'

Scopo della presente procedura è definire le corrette modalità per la gestione di azioni di:

- Rimedio di bambini riscontrati in situazione lavorativa;
- promozione dell'educazione di giovani lavoratori;
- tutela di bambini e giovani lavoratori da situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI E APPLICABILITA'

SA8000, Req. 1.

Questa procedura si applica al personale dell'IMESA S.p.A. e al personale ricadente nella sfera di controllo ed influenza dell'azienda, con particolare riferimento alla sua catena di fornitura.

Sono responsabili della corretta attuazione della presente procedura la Direzione aziendale, il People Manager ed il Supply Chain Manager.

3. GENERALITA' - TERMINOLOGIA

Bambino: qualsiasi persona con meno di 16 anni di età.

Giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi i 16 anni di età e non raggiunga i 18.

Lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino.

Azione di rimedio per il lavoro infantile: ogni forma di sostegno e azione necessaria a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile e il cui lavoro sia terminato.

4. RIMEDIO DI BAMBINI

IMESA S.p.A. non utilizza lavoro infantile e non ne sostiene in alcun modo l'impiego attraverso le relazioni che intrattiene con tutti i suoi interlocutori.

Pur escludendo nella maniera più assoluta la volontà di assumere minori di 16 anni, in un'ottica di prevenzione e per definire un metodo generale che possa risultare efficace, al momento dell'assunzione vengono effettuate le verifiche qui di seguito descritte nelle modalità operative.

- Possesso dell'età minima prevista dalla legge:
 - documento d'identità
 - certificato di nascita (in caso di dubbi sull'autenticità del documento),
 - richiesta informazioni agli enti preposti al controllo dell'immigrazione (in caso di dubbi sull'autenticità del documento e stranieri extracomunitari di etnie non facilmente distinguibili per fasce di età).
- Decisione autonoma di prestare l'attività lavorativa (in caso di minore):
 - colloquio al momento dell'assunzione e ripetuto dopo alcune settimane di lavoro per accertare che il minore non sia stato costretto dalla famiglia o da altri.
- Situazione economica e sociale (in caso di minore):
 - colloquio al momento dell'assunzione per accertare che il minore non si trovi in una situazione di particolare difficoltà economica o sociale.

Nel caso in cui, nonostante le verifiche precedentemente descritte, dovesse accadere di riscontrare un bambino al lavoro, il People Manager coordinandosi con il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, si attiverà predisponendo un piano di miglioramento finalizzato sia alla risoluzione immediata del problema, sia alla eliminazione della causa che lo ha generato in modo tale che esso non si ripeta, mantenendo come riferimento principale gli interessi e la salute del minore.

In tali circostanze, inoltre, il People Manager si rivolge ai servizi sociali comunali affinché venga opportunamente valutato il contesto familiare e si adottino soluzioni che garantiscano di salvaguardare l'interesse del minore riscontrato in situazione di lavoro e della sua famiglia.

IMESA S.p.A. s'impegna a fornire un adeguato sostegno finanziario e d'altro tipo affinché il bambino possa frequentare la scuola almeno fino al compimento dell'età dell'obbligo.

L'azienda si impegna inoltre a verificare, per famiglie in reale difficoltà economica, la possibilità di inserire nel proprio organico un suo familiare anche per alleggerire le responsabilità del minore stesso, o in alternativa, ricercare un'occupazione per il familiare, mediante le associazioni di categoria, le conoscenze personali, i clienti ed i fornitori, ecc.

5. PROMOZIONE DELL'EDUCAZIONE DEI GIOVANI LAVORATORI

IMESA S.p.A. prevede la possibilità di inserimento, anche in forma di stage e tirocini, di giovani lavoratori. In qualsiasi caso si impegna a fornire, così come per gli altri lavoratori, tutta la formazione, le informazioni e le dotazioni utili per evitare situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute.

In questi casi il People Manager provvede ad individuare ed applicare tutte le condizioni per l'assunzione e lo svolgimento del lavoro derivanti dalle leggi vigenti per la completa tutela del giovane lavoratore, nonché i requisiti aggiuntivi previsti da SA 8000, ed in particolare assicura:

- che il neoassunto sia sottoposto alle dovute visite mediche prescritte dalla legge per i lavoratori minori, e per il settore di intervento dell'azienda;
- la possibilità di usufruire di una formazione professionale atta a garantire l'addestramento e apprendimento di un profilo professionale qualificante. Tale formazione può essere svolta direttamente dalle figure presenti in azienda più esperte a cui si affianca il neoassunto, o, eventualmente, mediante la frequentazione di appositi corsi indetti da enti di formazione; in particolare, per salvaguardare la salute e la sicurezza del giovane lavoratore, i periodi di addestramento previsti vengono raddoppiati;
- che i giovani lavoratori siano occupati dal lavoro solo per quanto previsto dal contratto di assunzione e che non venga richiesta loro una prestazione straordinaria o lo svolgimento dell'attività lavorativa nella giornata della domenica;
- al giovane lavoratore viene garantita la possibilità di usufruire di permessi retribuiti per la frequentazione dei corsi di studio, sostenimento degli esami, ecc.

Al lavoratore, inoltre, è garantito il diritto di non essere impegnato tra scuola, lavoro e trasporto per più di 10 ore al giorno, fermo restando il limite giornaliero di 8 ore lavorative, e che le ore lavorative non vadano a sovrapporsi a quelle previste dal suo corso di studi;

- un'equa retribuzione ed un livello di inquadramento corrispondente a quanto prescritto dal CCNL applicato.

6. SALVAGUARDIA DEI MINORI PRESSO GLI INTERLOCUTORI AZIENDALI

IMESA S.p.A. si impegna a porre la massima attenzione nell'individuazione di eventuali situazioni di lavoro infantile e lavoro minorile presso i propri interlocutori (fornitori, clienti, ...), a verificare che non siano impiegati nel lavoro giovani di età inferiore a quella minima di legge e che, se presenti ragazzi di età compresa tra i 16 e i 18 anni, questi non svolgano attività lavorativa oltre il normale orario di lavoro.

In particolare, per quanto concerne la figura del subappaltatore, il Responsabile del cantiere verifica costantemente, seppure in maniera informale e cercando di coinvolgere il titolare della ditta, che non siano impiegati nel lavoro giovani di età inferiore a quella minima di legge e che, se presenti ragazzi di età compresa tra i 16 e i 18 anni, questi non svolgano attività lavorativa oltre il normale orario di lavoro.

Inoltre, per quanto riguarda la sicurezza dei minori, il Responsabile del cantiere si accerta della corretta applicazione di quanto previsto nella Valutazione dei rischi e che i giovani lavoratori eventualmente presenti non siano occupati in attività che prevedano particolari sforzi fisici o rischi, quali:

- movimentazione di pesi eccessivi;
- uso di attrezzature complesse e pericolose;
- utilizzo di sostanze tossiche;
- ambienti di lavoro particolarmente insalubri (esposizione e rischi chimici, fisici o biologici);
- lavori in altezza.

Nel caso in cui un dipendente di IMESA S.p.A., durante lo svolgimento della sua mansione, riscontri una situazione di lavoro infantile o di esposizione di giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, dovrà provvedere a segnalare tale circostanza, alternativamente, al Supply Chain Manager, al People Manager, al Responsabile del Sistema di Gestione Integrato o al Rappresentante SA 8000 dei Lavoratori.

Conseguentemente questi provvederanno, coordinandosi, a predisporre un piano di miglioramento che individui, possibilmente in accordo con la controparte interessata, adeguate azioni di rimedio e correttive. Nei casi di lavoro infantile va sempre valutata, da parte del People Manager, l'opportunità di contattare i servizi sociali del comune di riferimento o le altre Autorità preposte.

7. DISTRIBUZIONE

Tutto il personale, tutte le parti interessate individuate.