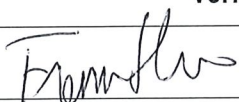


CANTIERI RIONDO SpA	Gestione del lavoro infantile e dei giovani lavoratori	Rev. 04
		Del 09/05/2022
	PR 39	Pagina 1 di 4

Revisioni

Numero	Descrizione
0	Emissione della Procedura
1	Introduzione paragrafo 6.5 inserimento personale in stage "giovani lavoratori"
2	Restyling e inserimento par 6 "Documenti di riferimento e di registrazione"
3	Nuovo logo e DG
4	Adozione standard Equalitas

Verificato	Approvato
RUP 	DG 

Distribuito a	Bacheca e sito web
---------------	--------------------

INDICE:

1. SCOPO E CAMPO D'APPLICAZIONE
2. DEFINIZIONI
3. RIFERIMENTI NORMATIVI
4. RESPONSABILITA'
5. MODALITA' OPERATIVE
 - 5.1 *Verifica dell'età in fase d'assunzione*
 - 5.2 *Giovani lavoratori*
 - 5.3 *Sensibilizzazione e monitoraggio dei fornitori*
 - 5.4 *Azioni di rimedio*
 - 5.4.1 *Attività di indagine*
 - 5.4.2 *Attività da intraprendere in relazione alle specificità dei casi riscontrati*
 - 5.5 *Inserimento personale in Stage "giovani lavoratori"*
 - 5.6 *Divulgazione dei principi*
6. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO E DI REGISTRAZIONE

CANTINE RIONDO SpA	Gestione del lavoro infantile e dei giovani lavoratori	Rev. 04
		Del 09/05/2022
	PR 39	Pagina 2 di 4

1. SCOPO E CAMPO D'APPLICAZIONE

La procedura ha lo scopo di definire la gestione del lavoro infantile e dei giovani lavoratori (stage/tirocini) e le modalità operative da adottare, qualora si rilevino situazioni in cui venga accertata la presenza di lavoro infantile o prestato da giovani lavoratori. La presente procedura si applica a Cantine Riondo spa (d'ora in avanti azienda o Riondo) e coinvolge anche i suoi fornitori ed appaltatori.

Riondo, secondo quanto espresso nello standard Equalitas e nel rispetto della legislazione vigente, non utilizza né dà sostegno al lavoro infantile, ritenendo fondamentale salvaguardare il diritto all'istruzione dei bambini durante l'età dell'obbligo scolastico e, pertanto, rifiuta e condanna qualunque forma di lavoro infantile.

Nel caso dovesse instaurare rapporti di lavoro con giovani lavoratori, che non siano più in età di obbligo scolastico ma minorenni, l'azienda si atterrà, nella stesura del contratto, a quanto stabilito dal CCNL di settore.

2. DEFINIZIONI

“**Bambino**” qualsiasi persona con meno di 16 anni;

“**Giovane lavoratore**” qualsiasi persona che supera l'età di bambino, come sopra definito, e con l'età inferiore a 18 anni;

“**Lavoro infantile**” Lavoro effettuato da qualsiasi persona con età inferiore a quella specificata nella definizione di bambino.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

D.Lgs n 81/08 e s.m.i

D.Lgs n. 231/001 modello organizzativo e di gestione

Linee guida UNI-INAIL

Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR)

Legge n. 977 del 17/10/1967 e s.m.i

D.Lgs. 345/1999 Protezione dei giovani sul lavoro

D.Lgs. 262/2000 Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. 345/1999

Legge 296/2006 Aumento da 15 a 16 anni dell'età per l'accesso al lavoro

Convenzione ILO 138; 146; 182

Equalitas SOPD rev 4 – Standard di sostenibilità

4. RESPONSABILITA'

La responsabilità dell'applicazione della presente procedura è in capo all'Ufficio personale (UP) di Riondo e il Rappresentante della direzione per Equalitas (RdEqualitas) monitora la sua applicazione.

5. MODALITA' OPERATIVE

Le copie dei documenti di identità richiesti al momento dei colloqui, i contratti di lavoro, le registrazioni relative all'orario di lavoro, i salari e le relazioni attestanti le competenze professionali acquisite per giovani lavoratori, sono conservate da UP in apposito archivio, anche informatico (PR38).

5.1 Verifica dell'età in fase d'assunzione

L'azienda al momento della selezione dei candidati per l'assunzione di un nuovo dipendente, si accerta dell'età del richiedente verificando il documento di identità in corso di validità (Carta di identità, Patente, Certificato di nascita, etc.). Riondo esclude categoricamente l'assunzione di un bambino (minore di anni 16 di età).

Qualora impieghi personale somministrato da Agenzie di “Lavoro Interinale” verifica al momento dell'ingresso in azienda che non siano lavoratori con età inferiore ai 16 anni e, qualora vi fossero, questi non verranno accettati.

5.2 Giovani lavoratori

Nel caso in cui l'azienda impieghi giovani lavoratori, stagisti, apprendisti o tirocinanti (con età compresa tra i 16 ed i 18 anni di età), deve:

- assegnare agli stessi un *tutor interno* che provvede alla formazione necessaria per le mansioni assegnate
- assicurarsi che lavorino in sicurezza e non siano esposti a situazioni pericolose o nocive per la salute
- assicurarsi che non svolgano lavoro pesante
- assicurarsi che durante lo svolgimento della mansione assegnata, non vengano a contatto con attrezzature/apparecchiature pericolose
- provvedere affinché in nessun caso lavori più di 8 ore giornaliere né lavori durante orario notturno

CANTINE RIONDO SpA	Gestione del lavoro infantile e dei giovani lavoratori	Rev. 04
		Del 09/05/2022
	PR 39	Pagina 3 di 4

- f) se studente, provvedere affinché il lavoro non venga svolto durante le ore scolastiche e verificare che la somma delle ore di scuola, lavoro e trasporto, non superi le 10 ore giornaliere
- g) redigere al termine del periodo di apprendistato una relazione che attesti le competenze professionali acquisite

Maggiori dettagli sulla gestione vengono indicati nella IO 39.01.

5.3 Sensibilizzazione e monitoraggio dei fornitori

Riondo richiede ai propri fornitori la sottoscrizione di una lettera di impegno con la quale attestano il rispetto dei principi fondamentali contenuti nello standard Equalitas, base della responsabilità sociale, fra i quali di non utilizzare o sostenere il *Lavoro Infantile (Child Labour)*. Il rispetto di tale requisito è fondamentale per l'instaurazione ed il mantenimento del rapporto commerciale. Qualora un fornitore o appaltatore si rifiuti di sottoscrivere tale impegno, si sospenderà momentaneamente il processo di qualifica dello stesso.

5.4 Azioni di rimedio

Qualora, a seguito di audit, o attraverso qualunque altra fonte di informazione, l'azienda riscontri l'impiego di *Lavoro Infantile* c/o fornitori o appaltatori o c/o se stessa essa deve attuare o porre in essere le seguenti azioni.

5.4.1 Attività di indagine

Deve essere attivata un'indagine:

- RdDEqualitas raccoglie le informazioni circa le motivazioni che hanno portato il minore al lavoro (povertà, mancanza di mezzi di sostentamento della famiglia, ecc.) e sulla composizione familiare
- a seguire, si individuano i margini di intervento di pertinenza di Riondo (es. leggi vigenti in materia) e il tipo di influenza esercitabile dalla stessa allo scopo di garantire un'istruzione e una forma di sostentamento al minore.

5.4.2 Attività da intraprendere in relazione alle specificità dei casi riscontrati

Azioni da intraprendere	Bambini di età inferiore ai 16 anni	Giovani lavoratori con età superiore ai 15 e inferiore ai 18 anni
Segnalare la situazione alle Amministrazioni ed Enti Locali e collaborare con le stesse per individuare una soluzione alla situazione di disagio del minore	X	X
Collaborare con le organizzazioni sul territorio per risolvere eventuali situazioni di mancanza di sostentamento del minore.	X	X
Ricerare, mediante le Associazioni di Categoria, le conoscenze personali, i Clienti e i fornitori una soluzione lavorativa per i parenti del minore che con il loro impiego possano sostenere l'eventuale fabbisogno economico.	X	X
Assumere, quando possibile, famigliari del minore al fine di assicurare sostentamento finanziario alla famiglia	X	
Fornire al minore, se adolescente e che non abbia assolto gli obblighi scolastici, un lavoro leggero e sicuro (nel rispetto delle prescrizioni di legge per ciò che concerne l'uso delle attrezzature ed i rischi ai quali non può essere esposto) in orari e modalità tali da consentire all'adolescente di poter continuare il proprio percorso scolastico (verificando che la somma di lavoro, studio e viaggio non superi le 10 ore, assegnando turni lavorativi in giorni e orari in cui non è prevista la frequenza, non assegnando lavoro notturno e non prevedendo più di 8 ore di lavoro al giorno).		X

5.5 Inserimento personale in stage (Giovani lavoratori)

La direzione di Riondo si impegna a garantire la possibilità, nell'ambito dei percorsi formativi di alternanza scuola – lavoro, di accogliere dei "Giovani lavoratori".

I "Giovani lavoratori" potranno essere inseriti nelle seguenti aree aziendali:

- Uffici acquisti, logistica, amministrazione, qualità, risorse umane, laboratorio
- produzione (con l'esenzione di svolgere attività pericolose come definito in IO 39.01)

Il responsabile d'area deve garantire che il numero di stagisti non sia maggiore di uno per area/reparto e che i lavoratori interni, con ruoli d'affiancamento, rispettino quanto dettagliato da IO 39.01.

CANTINE RIONDO SpA	Gestione del lavoro infantile e dei giovani lavoratori	Rev. 04
		Del 09/05/2022
	PR 39	Pagina 4 di 4

5.6 Divulgazione dei principi

La divulgazione dei principi espressi nella seguente procedura avviene mediante:

- affissione della presente procedura nella bacheca aziendale
- erogazione di attività formativa al personale
- pubblicazione della presente procedura nel sito web aziendale
- messa a disposizione su richiesta della presente procedura a tutte le altre parti interessate

6. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO E DI REGISTRAZIONE

PR 38 Gestione del personale

IO 39.01 Gestione tirocinanti/stagisti (minori e non)