

	PROCESSI SISTEMA GESTIONE INTEGRATO QHSE	Codice documento P-SGQ-10	
		Codice file P SGQ 10_TUTELA DEI DIRITTI UMANI	
TUTA DEI DIRITTI UMANI GESTIONE RIMEDIO LAVORO INFANTILE PRINCIPI DI DIVERSITA' E INCLUSIONE		Data emissione 20/06/22	N° Edizione 01
			N° revisione 00
			Pagine Totali: 1 di 5

P-SGQ-10

TUTELA DEI DIRITTI UMANI

GESTIONE RIMEDIO LAVORO INFANTILE

PRINCIPI DI DIVERSITA' E INCLUSIONE

INDICE DEL DOCUMENTO

1	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	2
2	DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	2
3	TERMINI E DEFINIZIONI	2
4	MODALITA' OPERATIVE.....	3
4.1	INIZIATIVE A TUTELA DEL BVAMBINO/GIOVANE LAVORATORE	3
4.2	VERIFICA DELL'ETA' IN FASE DI ASSUNZIONE	3
4.3	GIOVANI LAVORATORI.....	4
4.4	AZIONI DI RIMEDIO.....	4
5	SENSIBILIZZAZIONE E MONITORAGGIO DEI FORNITORI.....	5
6	CODICE DEI PRINCIPI DI DIVERSITA' E INCLUSIONE.....	5
7	REGISTRAZIONI.....	5

01	00	20/06/22	Emissione	RQHSE Andrea Calderoni	RQHSE Andrea Calderoni	DIR Stefano Giannini
Ediz.	Rev.	data	descrizione	redatto	verificato	approvato

	PROCESSI SISTEMA GESTIONE INTEGRATO QHSE	Codice documento P-SGQ-10	
		Codice file P SGQ 10_TUTELA DEI DIRITTI UMANI	
TUTA DEI DIRITTI UMANI GESTIONE RIMEDIO LAVORO INFANTILE PRINCIPI DI DIVERSITA' E INCLUSIONE		Data emissione 20/06/22	N° Edizione 01
			N° revisione 00
			Pagine Totali: 2 di 5

1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Lo scopo della presente procedura è di descrivere i criteri e le modalità adottate da Ram Meccanica per gestire le azioni di rimedio in caso di utilizzo di lavoro infantile ed il rispetto dei Principi di Diversità e Inclusione.

La procedura è applicata qualora si venga a conoscenza di utilizzo di lavoro infantile o di giovani lavoratori in azienda o ad opera di fornitori o subfornitori.

La procedura è applicata sempre nei riguardi dell'individuo lavoratore in quanto tale e nel rispetto dei propri diritti umani.

2 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- Norma SA 8000:2014 punto lavoro infantile
- Guidance Document For Social Accountability 8000 (Sa8000®:2014):
- D.Lgs 345/99 (modificato e integrato dal D.lgs 262/00) di attuazione della direttiva comunitaria 94/33/CE
- Costituzione italiana art.37 - Limite minimo di età per il lavoro - Tutela del lavoro dei minori.
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima).
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino.
- Codice Etico Gruppo Ram / Ram Meccanica
- Codice dei Principi di Diversità e Inclusione

3 TERMINI E DEFINIZIONI

- **BAMBINO:** è il minore di età inferiore ai 16 anni, o ancora soggetto all'obbligo scolastico (legge 977/1967, così modificata dal D.Lgs 345/1999 che ha recepito la direttiva CEE 94/33)
- **LAVORO INFANTILE:** lavoro prestato da un bambino (norma SA8000)
- **GIOVANE LAVORATORE:** è il minore di età compresa tra i 15 ed i 18 anni, che non è più soggetto all'obbligo scolastico. (legge 977/1967, così modificata dal D.Lgs 345/1999 che ha recepito la direttiva CEE 94/33)

	PROCESSI SISTEMA GESTIONE INTEGRATO QHSE	Codice documento P-SGQ-10	
		Codice file P SGQ 10_TUTELA DEI DIRITTI UMANI	
	TUTA DEI DIRITTI UMANI GESTIONE RIMEDIO LAVORO INFANTILE PRINCIPI DI DIVERSITA' E INCLUSIONE	Data emissione 20/06/22	N° Edizione 01
		Pagine Totali: 3 di 5	

4 MODALITA' OPERATIVE

4.1 INIZIATIVE A TUTELA DEL BVAMBINO/GIOVANE LAVORATORE

Ram meccanica srl si impegna 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, si impegna a :

- assumere solo persone che abbiano compiuto i 18 anni d'età in quanto devono possedere esperienza pregressa nel settore e lavorare presso cantieri esterni. Si rende possibile assumere giovani in stage con età compresa tra i 16 anni compiuti e 18 anni ancora da compiere in modalità stage, tirocinio o alternanza scuola lavoro con tutte le limitazioni citate al par.4.3 (GIOVANI LAVORATORI).
- rispettare i contratti collettivi del lavoro e tutta la normativa sull'impiego dei minori e dei giovani in azienda
- rispettare la normativa che tutela le esigenze connesse agli studenti lavoratori

In fase di selezione del nuovo candidato/a, l'ufficio del Personale specifica alla società di selezione, se incaricata, la sussistenza del compimento del diciottesimo anni d'età quale requisito obbligatorio e imprescindibile per l'eventuale futura assunzione, ovvero verifica la sussistenza del requisito nel caso di candidature spontanee e selezione diretta.

Successivamente alla selezione, in fase di assunzione, l'Ufficio del Personale si accerta della veridicità dei dati anagrafici, richiedendo copia dei documenti d'identità, del permesso di soggiorno (nel caso di cittadini non appartenenti alla Unione Europea) e di altra documentazione richiesta dai CCNL o dalla legislazione specificamente applicabile.

4.2 VERIFICA DELL'ETA' IN FASE DI ASSUNZIONE

Ram Meccanica srl al momento della selezione dei candidati per l'assunzione di un nuovo dipendente, si accerterà dell'età del richiedente chiedendo e controllando un documento di identità in corso di validità (Carta di identità, Patente, Certificato di nascita, etc.).

Ram Meccanica srl esclude categoricamente l'assunzione di un bambino (minore di anni 16 di età).

Qualora Ram Meccanica srl si serva di personale in stage o somministrato da Agenzie di "Lavoro Interinale" verificherà al momento dell'ingresso in azienda che non figurino lavoratori con età inferiore ai 16 anni e, qualora se ne riscontri la presenza, questi non verranno accettati.

	PROCESSI SISTEMA GESTIONE INTEGRATO QHSE	Codice documento P-SGQ-10	
		Codice file P SGQ 10_TUTELA DEI DIRITTI UMANI	
	TUTA DEI DIRITTI UMANI GESTIONE RIMEDIO LAVORO INFANTILE PRINCIPI DI DIVERSITA' E INCLUSIONE	Data emissione 20/06/22	N° Edizione 01
		Pagine Totali: 4 di 5	

4.3 GIOVANI LAVORATORI

Ram Meccanica srl nel caso in cui impieghi giovani lavoratori, stagisti, apprendisti o tirocinanti (con età compresa tra i 16 ed i 18 anni di età), dovrà:

- a) assegnare agli stessi un tutor interno che dovrà provvedere alla formazione necessaria per le mansioni assegnate;
- b) assicurarsi che lavorino in sicurezza e non siano esposti a situazioni pericolose o nocive per la salute;
- c) assicurarsi che non svolgano lavoro pesante;
- d) assicurarsi che durante lo svolgimento della mansione assegnata, non vengano a contatto con attrezzature/apparecchiature pericolose;
- e) provvedere affinché in nessun caso lavori più di 6 ore giornaliere né lavori durante orario notturno;
- 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 8 ore giornaliere;
- g) redigere al termine del periodo di apprendistato una relazione che attesti le competenze professionali acquisite.

4.4 AZIONI DI RIMEDIO

Qualora, a seguito di audit presso i fornitori o tramite qualunque altra fonte di informazione, il personale dell'azienda venga a conoscenza di impiego di lavoro infantile presso l'azienda o presso fornitori o subfornitori, deve darne immediata comunicazione al RQHSE che provvede alla formalizzazione e al trattamento della NC seguendo la procedura PSGQ-04. e deve darne immediata comunicazione alla Direzione.

Segue quindi una immediatamente segnalazione agli Organi Competenti e al numero 114 (emergenza infanzia).

Se si tratta di sfruttamento del lavoro minorile si procede ad attivare le Forze dell'Ordine competenti territorialmente, l'Ispettorato del lavoro locale e, se necessario, anche il Dipartimento Generale del Lavoro presso il Ministero del Lavoro.

La Direzione definisce quindi un Progetto di rimedio che deve favorire in particolare:

- Impegno a fornire un adeguato sostegno finanziario e di altro genere per permettere ai bambini coinvolti di frequentare la scuola e rimanervi fino a quando non rientreranno più nella definizione di bambino.
- Coinvolgimento degli assistenti sociali, associazioni di volontariato ecc., che possano coadiuvare nel monitoraggio della situazione del minore e del suo contesto familiare.

	PROCESSI SISTEMA GESTIONE INTEGRATO QHSE	Codice documento P-SGQ-10	
		Codice file P SGQ 10_TUTELA DEI DIRITTI UMANI	
	TUTA DEI DIRITTI UMANI GESTIONE RIMEDIO LAVORO INFANTILE PRINCIPI DI DIVERSITA' E INCLUSIONE	Data emissione 20/06/22	N° Edizione 01
		Pagine Totali: 5 di 5	

- Impegno a cercare di inserire nel proprio organico, ove possibile, o, in alternativa, sostenere nell'attività di ricerca di un'occupazione, un familiare del minore.

La Direzione si impegna ad individuare le modalità e reperire le risorse per la realizzazione del progetto di rimedio.

L'azione di rimedio da porre in essere, fra quelle elencate, viene decisa in base alla situazione specifica. Alla decisione delle risoluzioni da prendere partecipano la Direzione, RQHSE e gli altri soggetti di volta in volta coinvolti, quali ad esempio rappresentanti delle amministrazioni locali e/o fornitori, se la N.C. viene riscontrata presso questi ultimi.

RQHSE e la Direzione decidono inoltre sull'opportunità di aprire una azione correttiva a seguito della non conformità riscontrata. Per sanare l'eventuale non conformità riscontrata.

5 SENSIBILIZZAZIONE E MONITORAGGIO DEI FORNITORI

Ram Meccanica srl, richiede ai propri fornitori la sottoscrizione di un impegno (Mod. SA8000-01_01 Rev. 0) con il quale attestano il rispetto dei principi fondamentali contenuti nella norma SA8000 alla base della responsabilità sociale, fra i quali 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 la lettera di impegno di cui sopra, Ram Meccanica srl sospenderà momentaneamente il processo di qualifica dello stesso.

6 CODICE DEI PRINCIPI DI DIVERSITA' E INCLUSIONE

Ram Meccanica srl ha adottato un codice dei Propri Principi di diversità e Inclusione nella propria gestione delle persone e dei loro diritti sul lavoro in quanto tali.

7 REGISTRAZIONI

Le copie dei documenti di identità richiesti al momento del colloquio di assunzione, 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 in apposito archivio informatico/cartaceo presso sede amministrativa.