

LIU·JO



Better Together

Procedura Sistema
Responsabilità Sociale

Rimedio per
il Lavoro Minorile

Pro. 01 - Rev. 0. - 01.03.2019

I. Scopo

La procedura definisce le modalità operative adottate da LIU JO per il rimedio di eventuale lavoro infantile e per la tutela dei giovani lavoratori.

In particolare le modalità operative adottate hanno l'obiettivo di:

- a) garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo di bambini per i quali sia stata riscontrata una situazione che rientra nella definizione di lavoro infantile e dalla quale siano stati rimossi, assicurando un continuo monitoraggio a sostegno della efficacia delle azioni attuate;
- b) garantire una adeguata tutela dei giovani lavoratori eventualmente impiegati, promuovendo le azioni necessarie a prevenire potenziali condizioni di pericolo per la loro salute e sicurezza e a favorire un idoneo percorso di crescita professionale e di sviluppo psico-fisico.

2. Campo di Applicazione

La procedura si applica all'intera organizzazione aziendale LIU JO. LIU JO non fa ricorso per nessuna ragione al lavoro minorile.

In conformità allo standard SA 8000, LIU JO richiede inoltre anche ai propri fornitori l'impegno a non utilizzare o a dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, monitorandone l'applicazione e, a verificare che tale requisito sia rispettato anche presso i subfornitori [rif. PG 09.10 Gestione dei fornitori].

3. Definizioni

In conformità allo Standard SA 8000:2014 sono accolte le seguenti definizioni:

Bambino

Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso localmente si applica l'età più elevata (per l'Italia attualmente 16 anni).

Giovane lavoratore

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

Azione correttiva

Un'azione atta ad eliminare la (e) causa (e) alla radice di una non conformità individuata. Le azioni correttive sono intraprese per prevenire il ripetersi della non conformità.

Non conformità

Non soddisfacimento di un requisito.

Lavoro infantile

Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quelle specificate nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146 (Età minima).

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.

Subfornitore

Qualunque ente o individuo nella catena di fornitura che rifornisce il fornitore di beni e/o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione di beni o servizi dell'organizzazione o di un suo fornitore.

SPT

Social Performance Team: ha il compito di applicare tutti gli elementi di SA8000.

ILO

Organizzazione internazionale del Lavoro.

4. Responsabilità

Il responsabile della corretta applicazione della procedura è il Social Performance Team e area Risorse Umane.

5. Modalità Operative

Come già scritto sopra, LIU JO non fa ricorso a lavoro infantile in nessun modo. A garanzia ulteriore, LIU JO adotta specifiche procedure per la selezione ed assunzione dei lavoratori, tali procedure definiscono la documentazione necessaria da produrre, da parte del lavoratore/lavoratrice, ai fini dell'assunzione e di una verifica dell'età del candidato.

LIU JO richiede inoltre che tale impegno sia applicato anche dalle sue controllate e dai suoi fornitori.

LIU JO si avvale di minori in occasioni di sfilate o shooting fotografici inerenti i propri prodotti. Tali attività, sono tipiche del settore della moda.

In tali situazioni vengono di volta in volta siglati contratti con le agenzie del settore, che definiscono durata e adeguata retribuzione per il minore. L'impegno occasionale del minore è circoscritto alla tipologia di evento entro i limiti di legge, in luoghi adeguati con il tenore sempre giocoso preservando l'integrità e l'immagine del bambino, in un contesto in cui sono presenti i genitori o chi è comunque delegato a rappresentarne la patria potestà.

5.1. Azioni di rimedio per il lavoro infantile

Tutti coloro che rilevino direttamente un caso di lavoro infantile o vengano a conoscenza di un possibile utilizzo di lavoro minorile all'interno di LIU JO o presso fornitori/subfornitori, ne devono dare immediata comunicazione al Social Performance Team. Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le modalità definite dalla procedura di sistema e riportate nella documentazione (es. mail: segnalazionisa8000@liujo.it).

Il Social Performance Team, una volta ricevuta la segnalazione, avvia l'iter di accertamento dei fatti e/o situazioni avvalendosi della collaborazione della Direzione delle Risorse Umane e delle figure aziendali responsabili del presidio dei processi aziendali interessati.

Qualora si riscontri una situazione di lavoro infantile ovvero una situazione che rientra nei termini della definizione di "lavoro infantile" dello standard SA 8000, il Social Performance Team avvalendosi della collaborazione della Direzione delle Risorse Umane attiva tutte le azioni necessarie per la rimozione immediata del bambino dalla situazione stessa.

Una volta effettuata la rimozione della situazione di lavoro infantile, il Social Performance Team, in collaborazione con la Direzione Risorse Umane, ha il compito di avviare le azioni di rimedio necessarie al fine di garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo del bambino, come definito nella norma SA 8000:

- effettuare immediata comunicazione agli organi competenti;
- definire, in collaborazione con gli organismi di legge competenti e con i genitori, un piano di sostegno del bambino che pianifichi:
 - a) l'erogazione di un sostegno economico per il bambino;
 - b) la possibilità per il bambino di riprendere la scuola o garantirne la continuazione;
 - c) se necessario, il pagamento delle tasse scolastiche, il materiale didattico ecc. per garantire la continuazione del percorso scolastico;
 - d) adeguate modalità per garantire una forma di sostentamento alternativo alla famiglia del bambino, anche eventualmente attraverso l'assunzione di uno dei membri della famiglia;
 - e) le azioni atte a garantire il monitoraggio continuo della situazione del bambino e l'efficacia degli interventi attuati.

Il Social Performance Team, contestualmente alle azioni sopra descritte, effettua una attenta valutazione delle cause che hanno generato il verificarsi della situazione di lavoro infantile individuato.

Il Social Performance Team provvede tempestivamente alla apertura di una Azione Correttiva con l'obiettivo di pianificare e mettere in atto gli interventi necessari al superamento della non conformità e a prevenire l'insorgenza di ulteriori criticità.

Il Social Performance Team effettua la registrazione dell'evento, delle azioni intraprese per il superamento delle condizioni di criticità riscontrate, delle azioni di monitoraggio individuate, delle AC aperte, degli esiti degli interventi e della chiusura della situazioni di criticità.

Il Social Performance Team effettua inoltre il monitoraggio della situazione del bambino e l'esito degli interventi definiti verbalizzando il tutto in apposita modulistica.

I dati relativi alle segnalazioni inoltre sono analizzati da SPT nel corso degli incontri periodici finalizzati al riesame dell'efficacia delle procedure adottate al fine di identificare eventuali azioni di miglioramento.

5.2. Azioni di tutela e sostegno a giovani lavoratori/lavoratrici

Nel caso in cui LIU JO all'interno della sua organizzazione, dovesse ravvisare l'impiego giovani lavoratori/lavoratrici (ad esclusione di quello occasionale contrattualizzato con agenzie di moda) si impegna a:

- mettere in atto tutte le azioni necessarie e adeguate a garantire condizioni di tutela per la salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, anche attraverso la prevenzione delle situazioni pericolose o potenzialmente pericolose, in conformità allo Standard SA 8000;
- pianificare ed attuare un percorso professionale in grado di sostenere lo sviluppo delle competenze e capacità del giovane lavoratore/lavoratrice in una ottica di loro valorizzazione.

Qualora i giovani lavoratori/lavoratrici siano soggetti all'obbligo scolastico, LIU JO garantisce, all'interno della propria organizzazione, lo svolgimento di un orario di lavoro che consenta e faciliti gli adempimenti del percorso di studi, in osservanza dello Standard SA 8000 che prevede:

- i giovani lavoratori/lavoratrici possono lavorare solo al di fuori dell'orario scolastico;
- in nessun caso i giovani lavoratori/lavoratrici (liberi da obblighi scolastici) possono lavorare per più di 8 ore al giorno;
- in nessuna circostanza, per i minori soggetti ancora all'obbligo scolastico, il totale del tempo trascorso a scuola, al lavoro e negli spostamenti dal giovane lavoratore/lavoratrice deve superare le 10 ore al giorno.

5.3. Percorsi formativi

LIU JO avvia collaborazioni con Istituti Scolastici al fine di garantire l'accoglienza di studenti per lo svolgimento di esperienze di stage e tirocinio formativi e di orientamento che consentono forme di conoscenza diretta del mondo del lavoro all'interno della propria organizzazione aziendale.

Tale attività è di competenza della Direzione delle Risorse Umane che ne definisce le prassi operative ed organizzative, insieme alle forme di presidio e monitoraggio. Tali collaborazioni sono regolamentate in conformità alle normative vigenti e sono pianificate sulla base di un progetto formativo predisposto dagli Istituti Scolastici.

In nessun caso il tirocinio formativo e di orientamento costituisce rapporto di lavoro.

5.4. Modalità di comunicazione

Lo Standard SA8000 stabilisce “[...] L’organizzazione deve stabilire, documentare, mantenere attive e comunicare efficacemente al personale e alle altre parti interessate, politiche e procedure scritte per rimediare a situazioni di lavoro infantile [...]”

LIU JO al fine di garantire una comunicazione efficace dei contenuti della presente procedura e la sua più ampia diffusione assicura:

- a) la pubblicazione sul sito e sul portale aziendale;
- b) l’esposizione nelle bacheche aziendali delle sue sedi.

6. Riferimenti

Strumenti normativi nazionali con particolare riferimento a:

- *L 977/67 Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti come da riforma del D.lgs n.345/99*
- *L 157/81 Età minima di accesso al lavoro*
- *L 176/91 Art. 28: Diritto all’educazione; Art.32 Protezione da sfruttamento economico ed attività nocive*
- *L 148/2000 Proibizione ed immediata azione per l’eliminazione delle forme peggiori di lavoro minorile*
- *D. Lgs 345/99 Protezione dei giovani sul lavoro*
- *D. Lgs 262/2000 disposizione integrative e correttive del D. Lgs 345/99 in materia di protezione dei giovani dal lavoro*
- *D. Lgs 77/2005 Definizione delle norme generali in merito all’alternanza scuola-lavoro, a norma dell’art. 4 L. 53/2003*
- *L. 296/2007 Istruzione obbligatoria per almeno 10 anni (6-10 anni) con aumento da 15 a 16 anni dell’età per l’accesso al lavoro*