



## INDICE

|                                                                  |          |
|------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1.0. SCOPO .....</b>                                          | <b>2</b> |
| <b>2.0. CAMPO DI APPLICAZIONE .....</b>                          | <b>2</b> |
| <b>3.0. DEFINIZIONI .....</b>                                    | <b>2</b> |
| <b>4.0. RESPONSABILITÀ' .....</b>                                | <b>3</b> |
| <b>5.0. RIFERIMENTI NORMATIVI .....</b>                          | <b>4</b> |
| <b>6.0. MODALITÀ OPERATIVE .....</b>                             | <b>4</b> |
| <b>6.1. Non impiego di lavoratori bambini .....</b>              | <b>4</b> |
| <b>6.2. Tutela dei giovani lavoratori .....</b>                  | <b>4</b> |
| <b>6.3. Tutela della salute per i giovani lavoratori.....</b>    | <b>5</b> |
| <b>6.4. Diritto allo studio per i lavoratori minorenni .....</b> | <b>6</b> |

|      |            |                             |
|------|------------|-----------------------------|
| 00   | 20.11.2025 | NUOVA EMISSIONE             |
| Rev. | Data       | Descrizione delle modifiche |

## 1.0. SCOPO

Con la presente procedura Tacchificio Riviera si impegna a:

- Non utilizzare e a non dare sostegno all'impiego di lavoro infantile all'interno della propria organizzazione.
- Garantire azioni di rimedio per i bambini trovati a lavorare impropriamente in azienda.
- Tutelare nelle dovute forme il lavoro minorile.
- Non esporre i giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno sia all'esterno del luogo di lavoro.
- Garantire il diritto allo studio per i lavoratori minorenni.

## 2.0. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura è applicabile in:

- Tacchificio Riviera s.r.l.

## 3.0. DEFINIZIONI

- DG: Direzione Generale.
- SGRS: Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale.
- RGRS. Responsabile SGRS.
- RRU: Responsabile Risorse Umane.
- RSPP: responsabile Servizio Prevenzione e Protezione.

Parametro principale per l'età di ammissione al lavoro è il dato relativo all'assolvimento dell'obbligo scolastico; l'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata infatti "al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria", non potendo comunque essere inferiore ai 15 anni compiuti.

La Legge 27 dicembre 2006, n. 296, articolo 1, comma 622 ha elevato da 8 a 10 anni l'obbligo di istruzione, compresa dunque tra i 6 ed i 16 anni.

Si definisce:

- **bambino:** qualsiasi persona con meno di 15 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.

- **adolescente (giovane lavoratore):** il minore di età compresa tra i 15 e i 18 anni di età e che non è più soggetto all'obbligo scolastico;
- **Lavoro Infantile:** qualsiasi lavoro effettuato da un bambino inteso come minore che non abbia ancora compiuto 15 anni di età, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146 (Tale Raccomandazione prevede che tutti i membri che la ratificano, dovrebbero prefiggersi l'obiettivo di innalzare l'età minima per ammissione alle attività lavorative a 16 anni di età).
- **Azione di rimedio:** azione intrapresa per sanare nei confronti di un lavoratore o di un ex dipendente la violazione di un diritto del lavoratore coperto dalla SA 8000.
- **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.

## 4.0. RESPONSABILITÀ'

La responsabilità di applicare correttamente i contenuti della presente procedura è di:

1. DG che deve:
  - costituire il punto di riferimento e di coordinamento per tutte le problematiche di Responsabilità Sociale;
  - non ricorrere o incentivare l'utilizzo del lavoro infantile all'interno della propria azienda;
2. RGRS che deve:
  - monitorare continuamente, affinché l'azienda non ricorra a forme di lavoro infantile;
  - redigere, mantenere attiva, aggiornare, quando necessario, la presente procedura per descrivere le modalità e le azioni intraprese dall'azienda verso il lavoro infantile;
  - gestire e intrattenere i rapporti con i Servizi Sociali, nel caso debbano essere attuate delle azioni per rimediare a delle situazioni di lavoro infantile;
  - coadiuvare RRU nelle attività di comunicazione al personale aziendale delle politiche aziendali di responsabilità sociale in tema di lavoro infantile e/o obbligato;
3. RRU che deve
  - segnalare prontamente a DG e a RGRS qualsiasi forma di lavoro infantile, situazione pericolosa, rischiosa o nociva per la salute, riscontrata sia all'interno sia all'esterno del luogo di lavoro.
  - Seguire l'iter descritto nelle Modalità Operative al punto 6.0.
4. Tutto il personale aziendale che deve:
  - segnalare prontamente a DG e a RGRS qualsiasi forma di lavoro infantile, situazione pericolosa, rischiosa o nociva per la salute, riscontrata sia all'interno sia all'esterno del luogo di lavoro.
5. RSPP che deve effettuare la valutazione dei rischi per garantire un ambiente lavorativo idoneo per la sicurezza dei giovani lavoratori

## 5.0. RIFERIMENTI NORMATIVI

Norma internazionale SA 8000 § 1 “Lavoro infantile”.

Diritto internazionale:

- Convenzione ILO n. 138: età minima per l'assunzione all'impiego.
- Raccomandazione ILO n. 146: età minima.
- ONU: Convenzione Internazionale sui Diritti dell'Infanzia.

Diritto nazionale:

- Legge 27 dicembre 2006, n. 296, articolo 1, comma 622

## 6.0. MODALITÀ OPERATIVE

Tacchificio Riviera ha formalmente stabilito, nella propria Politica per la Responsabilità Sociale, che non utilizza e non intende in alcun modo favorire l'utilizzo di lavoro infantile così come definito in precedenza.

Viste le leggi nazionali e locali applicabili e, viste le Convenzioni/Raccomandazioni ILO (n. 138 e n. 146.), per Tacchificio Riviera un bambino è una persona con meno di 16 anni di età (obbligo scolastico).

Tacchificio Riviera si impegna, come conseguenza, a quanto sopra affermato, a non esporre bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno sia all'esterno del luogo di lavoro.

### 6.1. Non impiego di lavoratori bambini

Per evitare erronei impieghi di bambini, al momento dell'assunzione RRU richiede un documento valevole che provi l'effettiva data di nascita del candidato. La fotocopia di tale documento è conservata nella “Cartella dei dipendenti in forza” e attesta che l'azienda non utilizza, né ha utilizzato in passato alcuna forma di lavoro infantile.

Qualora un membro della ditta Tacchificio Riviera dovesse riscontrare (sia all'interno sia all'esterno dell'azienda, fornitori e sub-fornitori compresi), una situazione lavorativa che rientra nell'ambito del lavoro infantile, deve avvisare immediatamente RRU.

RRU contatta i Servizi Sociali locali, che indicheranno all'azienda le azioni da adottare di volta in volta.

RRU deve mantenere i rapporti con i Servizi Sociali locali allo scopo di seguire le azioni di sostegno per tali bambini, finalizzate a garantir loro la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista dalle leggi nazionali e locali.

### 6.2. Tutela dei giovani lavoratori

RRU è responsabile affinché i giovani lavoratori siano tutelati come descritto di seguito.

1. Il minorenne prima di essere assunto è sottoposto a visita medica obbligatoria da effettuarsi presso un medico del Servizio sanitario nazionale. Con questa visita il medico verifica l'idoneità o meno del ragazzo a svolgere l'attività lavorativa cui sarà adibito.

Ad intervalli regolari non superiori l'anno, l'azienda provvederà a proprie spese ad effettuare le visite mediche di controllo.

2. I ragazzi minori di 16 anni non sono utilizzati in alcun modo nel lavoro notturno, qualora si dovessero fare turni notturni (dalle h. 22.00 alle h. 6.00 oppure dalle h. 23.00 alle h. 7.00);
3. Tacchificio Riviera può impiegare giovani lavoratori in età scolastica ma al di fuori dell'orario di scuola, ed in nessuna circostanza il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti deve superare le 10 ore al giorno, e in nessun caso i giovani lavoratori devono lavorare per più di 8 ore al giorno. Non è permesso che lavorino in orario notturno.
4. I ragazzi dai 16 ai 18 possono essere impegnati nel lavoro notturno solo in casi del tutto eccezionali: quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. RRU deve comunicare immediatamente alla Direzione Provinciale del Lavoro indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore e le ore di lavoro.
5. I giovani lavoratori non sono utilizzati in turni a scacchiera (:turni suddivisibili in giorno, pomeriggio, notte)
6. L'orario di lavoro per i giovani lavoratori non è mai superiore alle 8 h. giornaliere, cioè 40 h. settimanali. Durante l'orario di lavoro, il giovane lavoratore ha diritto ad almeno un'ora di interruzione ogni 4.30 h, e al riposo settimanale di almeno 2 gg. consecutivi, o comunque mai inferiore a 36 h. consecutive.
7. I giovani lavoratori non sono impiegati nel trasporto di pesi per più di 4 ore compresi i ritorni.
8. I giorni di ferie retribuite sono di:
  - non meno di 30 gg, per i lavoratori di 15 anni;
  - non meno di 20 gg per i giovani tra i 16 e 18 anni.

### 6.3. Tutela della salute per i giovani lavoratori

E' compito di RSPP, effettuare la valutazione dei rischi (ai sensi del D Lgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni), considerano anche le caratteristiche fisiche dei giovani lavoratori.

E' compito di RSPP predisporre le postazioni di lavoro in modo che siano idonee per il lavoro del giovane.

RRU è responsabile della corretta esecuzione di quanto segue:

1. Tutti i giovani lavoratori esposti a rumore, devono essere sottoposti al controllo sanitario così come previsto dal D Lgs 81/2008:  
Gli adolescenti non possono essere esposti giornalmente ad un rumore medio superiore ad un valore Leq(8) di 85 decibel.
2. I giovani lavoratori non devono essere adibiti a mansioni che li espongano ad agenti fisici, biologici e chimici (L. 977 del 1967).
3. I giovani lavoratori sottoposti ad attività soggette alle norme sulla sorveglianza sanitaria (D.Lgs 81/08), sono sottoposti a visite periodiche di controllo da parte del medico competente a cura e spese dell'azienda.

## 6.4. Diritto allo studio per i lavoratori minorenni

Per la promozione dell'istruzione dei giovani lavoratori studenti, Tacchificio Riviera adotta tutte le misure di protezione richieste dalle leggi.

In genere i giovani lavoratori sono assunti con il **contratto di apprendistato** (T.U. 167/2011), che garantisce loro, al termine del rapporto, l'acquisizione di una qualifica professionale spendibile sul mercato del lavoro.

L'azienda si impegna a fornire al giovane apprendista la formazione necessaria sia sul luogo di lavoro, sia esternamente attraverso la frequenza di corsi di formazione.

Questo forma contrattuale è di particolare interesse per il giovane che può svolgere un'esperienza lavorativa e nel frattempo essere formato.

RRU mantiene i contatti con gli enti provinciali preposti alla formazione esterna, per accertare l'effettiva frequenza da parte degli apprendisti.

Nella scheda di ogni apprendista RRU inserisce il tipo e la durata della formazione fatta.

Per la formazione interna RRU specifica la funzione responsabile e l'argomento trattato; per quella esterna RRU compila il **Piano della Formazione**.

Con frequenza annuale RRU redige un Piano della Formazione in cui andrà ad inserire i nominativi degli apprendisti, le strutture presso le quali si terranno i corsi di formazione, le ore di partecipazione, nonché gli argomenti trattati nelle lezioni.

RRU mantiene i contatti con gli istituti preposti, per accertare l'effettiva frequenza degli apprendisti.

Tutti i contratti di lavoro diversi dall'apprendistato, applicati ai giovani, devono assicurare la possibilità di frequenza alle attività formative o di studio.

I **lavoratori studenti**, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole d'istruzione primaria, secondaria, e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

Ai lavoratori studenti di scuole medie superiori e di scuole professionali sono concessi tanti giorni di permessi retribuiti quanti sono i giorni degli esami. Possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 gg nel corso dell'anno fino ad un massimo di 25 gg per coloro che devono sostenere gli esami di diploma.

Nel caso particolare in cui dopo aver consultato i Servizi Sociali, si ritenga opportuno assumere un ragazzo maggiore di 15 anni e minore di 18, ma con la scuola dell'obbligo ancora da assolvere, si provvederà come segue in modo da poter garantire al ragazzo il termine degli studi:

1. Le ore di lavoro dei soggetti in questione non dovranno coincidere con quelle scolastiche; si manterrà un contatto con la scuola locale dove si chiederà una copia dei registri per attestare l'orario delle lezioni e l'effettiva frequenza del ragazzo.
2. Sarà garantito un lavoro leggero le cui ore sommate alle ore di viaggio, necessarie per andare e tornare da scuola, non superino le 10 ore giornaliere.

Per il calcolo delle ore di viaggio si farà riferimento a:

- Mezzi di trasporto pubblici: in questo caso faranno fede gli orari ufficiali delle diverse aziende di trasporto.
- Trasporto privato: si calcola una media (considerando le condizioni atmosferiche e di traffico) del tempo necessario per percorrere il tragitto.

In questo caso RRU dovrà registrare sull'apposito modulo i contatti da intrattenere con l'istituto scolastico e relativi tempi necessari.