

LAVORO INFANTILE				
PEORSI – Toscana Energia S.p.A.				
COD. PROCEDURA	P70/02	DECORRENZA	01/10/2017	PAG. 1 DI 7

LAVORO INFANTILE

Emesso da PEORSI - Toscana Energia

(Antonio Breschi)

Verificato da INAS – Toscana Energia

(Luca Lazzeri)

Approvato da AD

(Ivano BIANCHI)

LAVORO INFANTILE				
PEORSI – Toscana Energia S.p.A.				
COD. PROCEDURA	P70/02	DECORRENZA	01/10/2017	PAG. 2 DI 7

FRUIBILITÀ DEL DOCUMENTO

**Il presente documento è disponibile nel portale informativo aziendale
nella sezione “Sistema QARS”**

INDICE

1. INFORMAZIONI PRELIMINARI	3
1.1 Annulla e sostituisce	3
1.2 Motivo emissione.....	3
1.3. Elenco unità citate nel documento	3
1.4. Definizioni	3
2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	4
3. DESCRIZIONE DEL PROCESSO.....	4
4. RESPONSABILITÀ E MODALITÀ OPERATIVE	4
4.1. Premessa.....	4
4.2. Controlli preventivi e criteri di lavoro.....	4
4.3. Attività di monitoraggio	5
4.4. Comunicazione.....	6
5. ARCHIVIAZIONE, CONSERVAZIONE ED ACCESSO ALLA DOCUMENTAZIONE.....	6
5.1. Archiviazione e conservazione documenti.....	6
5.2. Accesso	6
6. RIFERIMENTI.....	6

LAVORO INFANTILE				
PEORSI – Toscana Energia S.p.A.				
COD. PROCEDURA	P70/02	DECORRENZA	01/10/2017	PAG. 3 DI 7

1. INFORMAZIONI PRELIMINARI

1.1 Annulla e sostituisce

Titolo: “Lavoro infantile”
 Codice: P 70/1
 Decorrenza: 30/11/2010
 Emessa: PEORSI di Toscana Energia

1.2 Motivo emissione

Adeguamento alla SA 8000:2014.

1.3. Elenco unità citate nel documento

TOSCANA ENERGIA GREEN S.P.A.:

AD AMMINISTRATORE DELEGATO

TOSCANA ENERGIA S.P.A.¹:

APP APPROVVIGIONAMENTI

INAS INTERNAL AUDIT E SISTEMA QUALITÀ, AMBIENTE E SICUREZZA

PEORSI PERSONALE, ORGANIZZAZIONE E SISTEMI

1.4. Definizioni

Valgono le definizioni riportate nella norma SA 8000.

Come da legislazione italiana valgono inoltre le seguenti definizioni:

Bambino

Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso vengono applicate le leggi locali².

Giovane lavoratore

Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni.

Lavoro infantile

Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata della definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

¹ Unità della Società Toscana Energia S.p.A., che erogano prestazioni in base al “Contratto di Servizio per prestazioni di servizi di staff” sottoscritto con Toscana Energia Green S.p.A.

² La legislazione italiana (legge 977/1967, così modificata dal D.Lgs. 345/1999 che ha recepito la direttiva CEE 94/33) definisce:

- **bambino**: il minore che non ha ancora compiuto 15 anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico;
- **adolescente**: 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				
PEORSI – Toscana Energia S.p.A.				
COD. PROCEDURA	P70/02	DECORRENZA	01/10/2017	PAG. 4 DI 7

Toscana Energia S.p.A.

Società che detiene il controllo di Toscana Energia Green e che svolge per essa alcuni servizi di staff in virtù del “Contratto di Servizio per Prestazione di Servizi di Staff” stipulato.

2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Scopo della presente procedura è definire le modalità di gestione nel caso di utilizzo di lavoro infantile.

I principi definiti nella presente procedura si applicano a Toscana Energia Green e ai fornitori/subfornitori di Toscana Energia Green.

3. DESCRIZIONE DEL PROCESSO

Il processo si articola nelle seguenti fasi:

- controlli preventivi e criteri di lavoro;
- attività di monitoraggio;
- comunicazione.

4. RESPONSABILITÀ E MODALITÀ OPERATIVE

4.1. Premessa

Toscana Energia Green, nel rispetto delle norme che regolano l’argomento a livello nazionale e comunitario³, non utilizza e non darà mai sostegno all’utilizzo di lavoro infantile.

L’Azienda in attuazione di quanto predisposto dalla legislazione italiana in vigore e dall’articolo 13 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro può assumere lavoratori che non hanno superato la maggiore età per offrire una formazione professionale. Tale ipotesi non si è mai verificata ma, qualora si dovesse verificare, Toscana Energia Green s’impegna ad inserire l’eventuale giovane lavoratore in attività e condizioni lavorative commisurate all’età e tenute costantemente sotto controllo.

4.2. Controlli preventivi e criteri di lavoro

I controlli preventivi predisposti da Toscana Energia Green si attuano nelle fasi di assunzione di personale e nelle attività di approvvigionamento e nella conseguente formalizzazione di rapporti contrattuali con fornitori/subfornitori. Entrambi le attività vengono svolte da Toscana Energia sulla base di quanto disciplinato dal Contratto per Prestazione di Servizi di Staff.

Nel caso di selezione e valutazione di personale ai fini dell’assunzione, PEORSI dovrà accertarsi che il candidato non abbia meno di 15 anni attraverso la verifica delle informazioni inserite nel documento di identità o del certificato di nascita. Qualora il

³ Dichiarazione Universale dei Diritti Umani; Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino; D. Lgs. 262/00, Legge 53 del 28/03/2003, ILO Convenzione 182 (Peggiori forme di lavoro minorile); ILO Convenzione 138 e Raccomandazione 146 (Età Minima e Raccomandazione); ecc.

LAVORO INFANTILE				
PEORSI – Toscana Energia S.p.A.				
COD. PROCEDURA	P70/02	DECORRENZA	01/10/2017	PAG. 5 DI 7

candidato abbia età inferiore a 15 anni PEORSI si attiverà con i genitori o tutori per conoscere le cause che hanno spinto il bambino a cercare lavoro ed eventualmente intervenire per garantire un corretto sviluppo sociale con il coinvolgimento formale della Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, dei servizi sociali e delle forze dell'ordine.

Nel caso di un candidato con età uguale o superiore a 17 anni ma non ancora maggiorenne, PEORSI dovrà valutare, anche attraverso un colloquio con i genitori o tutori, l'assenza di costrizione al lavoro e la reale volontà del minore di inserimento in azienda.

AD assicura che il giovane lavoratore venga inserito in Toscana Energia Green con contratto di apprendistato professionalizzante, garantendo:

- visita medica preventiva all'assunzione e periodica, che attesti l'idoneità del giovane lavoratore all'attività lavorativa cui sarà adibito e un luogo di lavoro che non esponga il giovane lavoratore a situazioni rischiose, pericolose, nocive per la salute;
- orientamento professionale (anche con il supporto degli istituti scolastici o delle competenti Istituzioni) in modo che il minore acquisisca la consapevolezza delle proprie capacità ed attitudini;
- un lavoro che non comporti l'impiego del giovane lavoratore in turni notturni;
- una formazione professionale adeguata alle attitudini dimostrate attraverso un percorso formativo che preveda l'affiancamento a personale interno qualificato e differente dal tutor (vedi punto seguente);
- un tutor aziendale che lo segua nel suo percorso di inserimento professionale in azienda e che possa dialogare con il giovane lavoratore, la famiglia, la scuola
- la corresponsione di un'equa remunerazione, in base al principio delle pari opportunità e delle leggi vigenti, con garanzia dell'applicazione di tutti i diritti spettanti (previdenza sociale, assistenza sanitaria, ecc).

Nel caso in cui il giovane lavoratore frequenti contemporaneamente la scuola, Toscana Energia Green verifica che non sia impegnato al lavoro durante l'orario scolastico e che l'impegno giornaliero totale (scuola, lavoro e trasferimenti) non sia superiore a 10 ore; in nessun caso i giovani lavoratori devono lavorare per più di 8 ore al giorno.

Nella gestione dei rapporti contrattuali con fornitori/subfornitori, Toscana Energia Green chiederà ad APP, che svolge le attività legate al processo di approvvigionamento sulla base di quanto disposto dal Contratto per Prestazione di Servizi di Staff, di inserire nei documenti che formalizzano la collaborazione con fornitori/subfornitori specifiche clausole che obbligano al rispetto dei requisiti della norma SA 8000 e consentano l'effettuazione di audit di conformità.

4.3. Attività di monitoraggio

L'attività di monitoraggio del rispetto del requisito SA 8000 è a cura di INAS che, sulla base di quanto disposto dal Contratto per Prestazione di Servizi di Staff, svolge gli

LAVORO INFANTILE				
PEORSI – Toscana Energia S.p.A.				
COD. PROCEDURA	P70/02	DECORRENZA	01/10/2017	PAG. 6 DI 7

audit del Sistema di Gestione per la Qualità, l’Ambiente, la Salute e la Sicurezza e la Responsabilità Sociale sia interni che presso i fornitori.

Nel corso degli audit INAS deve sempre verificare la presenza di bambini o giovani lavoratori. Nel caso di giovani lavoratori andranno verificate le condizioni elencate al paragrafo precedente.

Se viene riscontrata una situazione anomala INAS provvede a raccogliere le opportune evidenze oggettive e ad informare immediatamente il vertice della Società per intraprendere appropriate azioni correttive.

4.4. Comunicazione

I principi e le modalità descritte nella presente procedura vengono illustrati a tutto il personale della Società al fine di diventare parte attiva nel rispetto del requisito della norma SA 8000.

Toscana Energia Green comunica al personale ed ai propri stakeholder il rispetto del requisito descritto nella procedura e le eventuali azioni di recupero intraprese indirettamente per il recupero del bambino impiegato nelle attività lavorative o nel garantire al giovane lavoratore le condizioni definite al precedente paragrafo 4.2.

5. ARCHIVIAZIONE, CONSERVAZIONE ED ACCESSO ALLA DOCUMENTAZIONE

5.1. Archiviazione e conservazione documenti

La procedura non prevede l’emissione di documenti legati all’argomento trattato; la documentazione eventualmente prodotta verrà archiviata dalle Unità che svolgono le attività descritte.

5.2. Accesso

L’accesso alla documentazione è riservato alle Unità interessate. Le Unità deputate alla conservazione dei documenti devono garantirne la pronta rintracciabilità.

6. RIFERIMENTI

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
- Direttiva 94/33/CEE “Protezione dei giovani sul lavoro”
- Costituzione italiana art. 37 - Limite minimo di età per il lavoro - Tutela del lavoro dei minori
- Legge 977/1967 e s.m.i. “Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti”
- L. 20 maggio 1970 n. 300 - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento - art. 10
- D. Lgs. 345/99 e s.m.i., di attuazione della direttiva comunitaria 94/33/CE

LAVORO INFANTILE				
PEORSI – Toscana Energia S.p.A.				
COD. PROCEDURA	P70/02	DECORRENZA	01/10/2017	PAG. 7 DI 7

- Legge 53 del 28/03/2003 “Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull’istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale”
- Legge 27 dicembre 2006, n. 296, articolo 1, comma 622: “L’istruzione impartita per almeno dieci anni è obbligatoria ed è finalizzata a consentire il conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno d’età”
- Decreto Ministeriale 22 Agosto 2007, n. 139, art. 1: “L’istruzione obbligatoria è impartita per almeno 10 anni e si realizza secondo le disposizioni indicate all’articolo 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”
- Circolare Ministeriale 30/12/2010, n. 101, che, all’art. 1 dispone che “nell’attuale ordinamento l’obbligo di istruzione riguarda la fascia di età compresa tra i 6 e i 16 anni”
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
- SA 8000:2014
- ILO Convenzione 138 e Raccomandazione 146 (Età Minima e Raccomandazione)
- ILO Convenzione 182 (Peggiori forme di lavoro minorile)
- Contratto di Servizio per Prestazione di Servizi di Staff