1. Scopo

La presente Specifica ha lo scopo di definire:

- le modalità con cui l'azienda pone rimedio a situazioni di lavoro infantile qualora si verificassero;
- le modalità con cui l'azienda promuove l'educazione dei bambini che rientrano nella raccomandazione dell'ILO 146;
- come l'azienda gestisce giovani lavoratori eventualmente impiegati e ne verifica il trattamento anche da parte dei propri subappaltatori.

Le presenti disposizioni si applicano:

- in tutti i casi in cui si rileva la presenza di bambini;
- in caso di assunzione o collaborazione (anche occasionale) di lavoratori cono un età compresa tra i 16 e i 18 anni.

2. Definizioni SA8000:2014

- 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.
- Lavoro infantile: Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella(e) specificata(e) nella definizione di bambino sopra riportata.
- Azioni 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.
- Giovane lavoratore: Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.

3. Modalità operative

3.1 Generalità

In linea con i principi e valori espressi nella Politica Aziendale, INSO si impegna a non impiegare nelle proprie attività lavoratori di età rientrante nelle definizioni di bambino e si astiene dall'esporre eventuali giovani lavoratori impiegati a situazioni che siano rischiose, pericolose, nocive per la salute e comunque non rispettino quanto previsto dalla normativa sulla salute e sicurezza.
Al fine di tutelare in maniera il più possibile completa i bambini, INSO comunque stabilisce le attività che adotterebbe per il recupero di bambini che dovessero, per errore, venire impiegati presso la propria sede o cantieri.

3.2 Azioni Pianificate

È compito di PER, al momento della selezione/individuazione di nuovo personale, accertarsi che non si tratti di un bambino, mediante un'analisi dei dati del candidato. Salvo casi particolari è sufficiente verificare il possesso dei requisiti individuati nel mansionario per ridurre la possibilità di impiego sia di bambini che di lavoratori minorenni.

3.2.1 Impiego di Bambini

Se in un luogo di lavoro di competenza di INSO si verifica un caso di impiego di bambino il personale che ha verificato deve informare il SPT aziendale che provvede a redigere un piano (approvato da ADE) in cui si definiscono le specifiche azioni da intraprendere, responsabili, tempi e

risorse impiegate. Il Piano deve essere volto ad aiutare sia il bambino che la sua famiglia per questo avrà come principi:

→ assicurare l'istruzione al bambino tramite il pagamento delle spese connesse;
→ fornire al bambino un reddito per diminuire l'impatto finanziario sulla famiglia,

Una volta programmate e sviluppate le azione di rimedio queste sono monitorate dal SPT aziendale attraverso attività di verifica opportunamente registrate sul Piano di Recupero del Minore stesso.

3.2.2 Impiego di Giovani lavoratori

Nel caso si verifichi un impiego di giovane lavoratore questo è fatto per seguire un programma, previsto dalla legge, in cui si offre una formazione professionale (es. apprendistato, stage).
INSO assicura comunque che il totale delle ore dedicate alla scuola, al lavoro e agli spostamenti da e verso questi luoghi e l'abitazione non superi le 10 ore complessive e l'impiego in azienda avviene rispettando i limiti imposti dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza per l'impiego di minori.
Qualora si sia riscontrato l'impiego di giovani lavoratori da parte dei subappaltatori, il personale di INSO deve monitorare il rispetto delle disposizioni di legge in materia di salute e sicurezza e le indicazioni contenute nelle convenzioni di stage/approndistato.
Nel caso in cui riscontri una gestione anomala (es. non rispetto condizioni di sicurezza, non rispetto normativa di riferimento) di giovani lavoratori, INSO ha il compito di intervenire nei confronti del subappaltatore e di concordare con lo stesso apposite azioni per assicurare a tali giovani lavoratori condizioni sicure e rispettose della normativa vigente.
Durante gli audit sia interni che, eventualmente, presso fornitori l'auditor ha il compito di verificare le condizioni di impiego dei giovani lavoratori, se presenti.